

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

NÉGOCIATION DE L'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES
MIGRANTS À MONTRÉAL

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN COMMUNICATION

PAR
MYLÈNE DROUIN

AOÛT 2014

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Ce mémoire est inspiré *del Corto Maltese della mia vita*. Tu as traversé l'océan pour être auprès de moi, à vivre l'aventure de l'immigration et à naviguer entre le passé et le futur, le *ici* et le *là-bas*. Tu fus ma verve pour cet ouvrage. *Questa ricerca non sarebbe stata possibile senza il tuo vento nelle mie vele e la tua presenza a alta e bassa marea della tesi. Adesso preferisco il rumore del mare.*

Je tiens à remercier mon directeur de recherche, Christian Agbobli, pour son soutien lors de des saisons sans cesse alternantes de rédaction et de réflexion, mais surtout pour m'avoir insufflé l'envie de venir étudier à l'UQAM dans le domaine de la communication interculturelle.

Je souhaite également exprimer toute ma reconnaissance à Carmen Rico del Sotelo, professeure à l'UQAM, qui, sans le savoir, fût une source d'inspiration et de motivation de par son énergie pétillante et son implication passionnée dans le domaine.

Je tiens à souligner tout l'investissement personnel des trois participants avec lesquels j'ai passé d'agréables moments à recenser une partie de leur histoire.

Un merci tout spécial à Ninie, amie et compagne d'études, pour son soutien inconditionnel, nos cafés à saveur théorique, nos échanges épiques et nos danses afro-brésiliennes entre l'écriture de deux chapitres!

Merci à mes amis de faire partie de ma vie. Vous êtes d'incorruptibles sources de bonheur!

Enfin, je dédie ce mémoire à ma famille. À mes parents, Rémi et Jocelyne, pour leur amour solaire et pour avoir toujours cru en moi. À ma grande sœur, Nath, pour son soutien perpétuel et à sa présence dans ma vie. Enfin, à Gigi, Floriflo, TT et Luca, avec qui j'ai découvert tous les bonheurs de l'amour d'une deuxième famille dans la distance.

AVANT-PROPOS

Chercheure en quête d'auteurs

Titre se voulant être un rappel de l'œuvre *Six personnages en quête d'auteur* de Luigi Pirandello dont la quête identitaire est l'épicentre des personnages de théâtre (Pirandello, 2010). Qui sommes-nous? Sommes-nous ceux que l'on présente? Pouvons-nous être étranger à nous-même? Pouvons-nous être en contradiction intérieure, être ceci et cela à la fois? Voilà un grand nombre de questions qui demeurent inexplicées. Cette pièce philosophique de ce dramaturge italien écrite en 1921, fût une véritable inspiration tout au long de ce projet de recherche et en parfaite analogie avec mes propres interrogations. Cette quête de la compréhension de l'identité, de sa constitution et de ses transformations émana d'un parcours personnel lié intimement au phénomène de l'immigration et de ce qu'il provoque sur les personnes dans une unité temporelle, voire avant et après la migration. N'est-elle pas le fil continu, voire la somme de plusieurs identités?

Dans son roman, Pirandello reprend ce thème de la fragmentation de l'identité, mais aussi de la multiplicité des êtres selon les circonstances, le temps et les personnes rencontrées au fil de nos expériences et qui varient selon les perceptions. En ce sens, l'auteur affirme qu'il serait impossible d'appréhender notre "moi" véritable:

«Nella coscienza che ho, che ciascuno di noi - veda - si crede "uno" ma non è vero: è tanto, signore, tanti, secondo tutte le possibilità d'essere che sono in noi: "uno" con questo, "uno" con quello- diversissimi! E con l'illusione, intanto, d'esser sempre "uno" per tutti, e sempre quest'uno che ci crediamo, in ogni nostro atto¹» (Pirandello, 2010, p.77).

¹ Traduction de l'italien : « Chacun de nous - voyez-vous - se croit "un seul", alors que c'est faux : il est "cent", monsieur, il est "mille", selon toutes les possibilités qui sont en nous : il est "un seul" avec celui-ci, "un seul" avec celui-là - et ces "un seul" différents au possible ! Et cela, en même temps, avec l'illusion d'être toujours "un seul pour tout le monde", et toujours, ces "un seul" que nous croyons être dans tous nos actes» (Pirandello, Arnaud et Bouissy, 1996, p.70).

Pour Pirandello: «être une personne multiple, multiforme, changeante, s'oppose justement au fait d'être un personnage, c'est-à-dire un être invariable, contraint de vivre jusqu'à la fin des temps son propre drame» (Durand, 2013, p.14)

Ces questionnements de l'auteur sur qui l'on est, qui l'on devient, qui l'on projette se sont accentués dans mon parcours de vie lors de mes rencontres. Mon amoureux, le premier, qui est venu poursuivre sa vie à Montréal. C'est avec lui qu'a débuté les discussions sur l'identité en changement dans une grande période transitoire telle que peut l'être, de manière parfois brutale, l'immigration. Inévitablement, il y a eu des remises en question, des confrontations intérieures, entre l'être et sa discordance d'avec la nouvelle réalité sociale et culturelle dans laquelle il baigne.

J'ai aussi perçu les critiques, les chocs et les blessures que vivent les nouveaux arrivants notamment lorsque j'ai travaillé dans un centre communautaire pour les familles migrantes. Cette envie de connaître l'autre malgré les difficultés de la langue, la volonté de s'intégrer professionnellement mais sans retours d'appel, le désir d'éduquer leurs enfants même si les valeurs entrent trop souvent en contradiction. Les années passent, ils se sentent toujours étrangers, on leur dit qu'ils sont étrangers. L'accent, les vêtements et leur teint les trahissent. Pourtant, ceux qui retournent au pays d'origine le temps d'une saison, saisissent rapidement l'écart déjà créé entre ce qu'ils idéalisaient du passé et ce qu'ils embellissent de leur nouveau pays. Je recensais des incompréhensions liées non pas à la langue mais plutôt aux sens et à l'intangible. Pirandello appelle cela « le leurre de la compréhension réciproque irrémédiablement fondé sur la vide abstraction des mots » (Durand, 2013, p.14) :

«E come possiamo intenderci, signore, se nelle parole ch'io dico metto il senso e il valore delle cose come sono dentro di me; mentre chi le ascolta, inevitabilmente le assume col senso e col valore che hanno per sé, del mondo com'egli l'ha dentro? Crediamo d'intenderci; non c'intendiamo mai!²» (Pirandello, 2013, p.70)

² Traduction de l'italien : «Comment pouvons-nous nous comprendre, monsieur, si je donne aux mots que je prononce le sens et la valeur de ces choses telles qu'elles sont en moi ; alors que celui qui les écoute les prend inévitablement dans le sens et avec la valeur qu'ils ont pour lui, le sens et la valeur de ce monde qu'il a en lui? On croit se comprendre ; on ne se comprend jamais !» (Pirandello, Arnaud et Bouissy, 1996, p.58)

Ayant habité dans le quartier multiethnique de Côte-des-neiges à Montréal, j'ai ainsi pu en apprendre davantage sur les préoccupations quotidiennes des migrants, de leurs incompréhensions avec la société d'accueil, de leurs déceptions, mais surtout de leur mixité d'appartenance. Dans mon entourage personnel, plusieurs étudiants étrangers et des professionnels migrants constataient, quant à eux, une difficulté à pénétrer le milieu de l'emploi et les divers groupes sociaux (universitaires, amicaux, etc), mais une fois entrés, ils percevaient des changements rapides, une adaptation graduelle et le sentiment de faire partie d'un tout, même en conservant un peu d'étrangerité. La pluralité des cultures qui façonnent Montréal semblait être également une caractéristique notoire dans le sentiment d'intégration notamment par la diversité des groupes sociaux et de l'ouverture face à la multiethnicité.

Bref, se sont mes voyages en terre africaine et européenne, mes expériences d'emplois auprès des migrants et mes relations personnelles qui m'ont amenée à me questionner sur cette perception de l'Autre avec qui l'échange nous ramène souvent à une rencontre avec soi-même, à une négociation de notre identité, de nos identités. Ainsi, face à tous ces questionnements, j'ai décidé de plonger, à travers ce mémoire, dans l'univers de l'identité et de sa constitution par la rencontre interculturelle dans un contexte bien précis, celui de l'insertion professionnelle des migrants à Montréal. Je serai donc à même de comprendre le parcours intérieur de ceux avec qui je vis, je travaille et que je continuerai de rencontrer.

Mon but au sein de ce projet de recherche est aussi de contribuer, même modestement, à la compréhension des enjeux liés à l'immigration et à l'insertion à l'emploi puisqu'ils sont généralement méconnus ou sous-estimés. Pourtant, nous nous côtoyons tous les jours, nous nous croisons, nous échangeons. Les chocs psychologiques, culturels et identitaires des migrants sont mal compris et peu encadrés socialement que ce soit par manque de ressources, d'intérêt ou simplement de connaissances. Je souhaite donc éclairer ce bouleversement identitaire des professionnels migrants afin que l'on soit collectivement plus sensibilisé à leur expérience intangible et intrinsèque.

Je me lance donc à la quête d'auteurs créant leur propre identité.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
AVANT-PROPOS	iii
RÉSUMÉ	x
INTRODUCTION	1
 CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE	4
1.1 Le phénomène migratoire : l'étrangéité	4
1.2 L'expérience québécoise : l'immigration ciblée des jeunes professionnels.....	6
1.2.1 Montréal multiple.....	7
1.2.2 Une dynamique sociale complexe.....	8
1.3 L'insertion professionnelle des migrants	9
1.3.1 Les professionnels.....	9
1.3.2 L'insertion professionnelle pluridimensionnelle.....	12
1.3.3 Culture du travail organisé : normes et valeurs.....	13
1.3.4 Le marché de l'emploi	15
1.3.5 Fracture professionnelle	16
1.4 Transition de l'identité professionnelle : un bouleversement	18
1.5 La question de recherche	20
1.6 Un souci de pertinence	22
 CHAPITRE II	
CADRE THÉORIQUE	24
2.1 La communication interculturelle	24
2.1.1 L'interculturel : une projection au-delà de la culture.....	28
2.1.2 Forces et limites	30
2.2 Le cadre communicationnel : l'organisation de la réalité par le langage	32
2.2.1 Les représentations sociales : l'interprétation de la réalité	33

2.2.2	Le <i>culturocentrisme</i> : un regard projectif sur autrui	35
2.2.3	La communication interculturelle, l'altérité et l'identité.....	36
2.3	Les trois phases du parcours identitaire	37
2.4	L'altérité.....	40
2.5	L'identité.....	42
2.5.1	L'identité professionnelle	44
2.5.1.1	L'identité dynamique : individuelle et sociale	46
2.5.2	Un concept critiqué	48
2.6	L'identification	49
2.6.1	Proposition d'un modèle théorique : l'identification mixte	50
2.7	Synthèse théorique	53
CHAPITRE III		
MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE		55
3.1	La recherche qualitative : saisir la complexité des phénomènes	55
3.1.1	Logique déductive et inductive	56
3.1.2	Phénoménologie du sujet	56
3.1.3	Le qualitatif et l'interculturel	57
3.1.4	Une épistémologie constructiviste	58
3.1.5	Le constructivisme social de Bruner	60
3.2	Stratégie de recherche: le récit de vie thématique	61
3.2.1	Instrument d'investigation : l'entretien semi-dirigé	63
3.2.2	Le canevas d'entretien	63
3.3	Critères d'échantillonnage	65
3.4	Considérations éthiques	66
3.5	Déroulement des entrevues	68
3.6	L'analyse des récits	68

CHAPITRE IV

PRÉSENTATION DES DONNÉES 70

4.1 Présentation des récits 70

4.2 Awa, quand l'insécurité pousse au départ 70

4.2.1 Tâter le terrain : se préparer aux obstacles 71

4.2.2 Situation professionnelle : il faut d'abord commencer 72

4.2.3 Réapprendre la profession 72

4.2.4 L'intégration sociale au travail 73

4.2.5 Les stratégies d'adaptation d'Awa 73

4.2.6 Le travail, ça libère l'esprit ! 74

4.3 Rinaldo, quitter sa zone de confort par amour 74

4.3.1 Les barrières de l'intégration à une nouvelle vie 75

4.3.2 Des relations cordiales 76

4.3.3 Situation professionnelle 77

4.3.4 La profession d'analyste financier 77

4.3.5 Une expérience qui transforme 78

4.3.6 Les stratégies d'adaptation d'Awa 78

4.4 Horacio, des études à l'expérience professionnelle..... 78

4.4.1 Les murs interculturels de l'insertion professionnelle 79

4.4.2 Un mur conceptuel 80

4.4.3 Les stratégies : faire et être 81

4.4.4 Réaménagement de l'identité professionnelle 82

4.4.5 Le retour 83

4.5 Résumé transversal 83

CHAPITRE V

INTERPRÉTATION DES DONNÉES

5.1 Rappel des objectifs 87

5.2 Catégorisation anticipée : prévenir les chocs identificatoires 88

5.2.1 Quand la conscientisation génère le compromis 89

5.3 Catégorisation : confronter les différences..... 90

5.3.1 Le choc identitaire : sortir de sa zone de confort	90
5.3.2 La décentration : une connaissance de soi	91
5.3.3 Un ajustement identitaire	92
5.4 La compartimentation : particulariser les identifications	94
5.4.1 Des stratégies d'insertion	95
5.4.2 Diversité des catégories d'identifications	96
5.4.3 Identification contextuellement déterminée	97
5.5 Intégration : une évolution intériorisée	99
5.6 Relation à la vie pré-migratoire dans le récit	101
5.7 <i>Coping</i> : les mondes possibles	103
5.8 Motivation et compétences à l'interculturalisation.....	104
5.9 Une négociation équilibrée	106
CONCLUSION	106
APPENDICE A	
MODÈLE DES QUATRE ÉTAPES DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL DE L'IDENTITÉ	
.....	112
APPENDICE B	
MODÈLE D'AMOT & AL	113
APPENDICE C	
MODÈLE DE L'IDENTIFICATION MIXTE	114
APPENDICE D	
EXTRAIT DE CANEVAS D'ENTRETIEN SELON UNE STRUCTURE NARRATIVE..	115
APPENDICE E	
MODÈLE DE L'IDENTIFICATION MIXTE	118
BIBLIOGRAPHIE	119

RÉSUMÉ

Le Québec sélectionne, chaque année, de jeunes professionnels migrants qualifiés, éduqués et parlant le français, laissant présumer une insertion professionnelle aisée. Toutefois, ces arrivants vivront une expérience migratoire déstabilisante liée à des changements de leurs conditions de vie, de leur milieu social et de leur statut professionnel qui représenteront des enjeux majeurs quant à leur insertion. Les écarts socioculturels génèreraient une perte de sens des significations personnelles et professionnelles, voire une désorientation de soi. Ce phénomène doit être davantage éclairé puisqu'il s'avère un facteur notable influençant la qualité de l'insertion professionnelle des personnes migrantes.

En ce sens, l'objectif de ce mémoire est de procéder à une modélisation théorique pour comprendre comment se produit la construction identitaire des professionnels migrants à Montréal, dans un contexte d'interculturalité. Nous nous intéressons précisément aux actions effectuées pour s'identifier, soit l'identification. Ce processus se pose, selon nous, par la négociation d'une identification à la fois sociale et individuelle. Nous explorerons comment s'élabore ces mécanismes sociocognitifs. Pour ce faire, nous avons ancré notre recherche dans une visée théorique liant les concepts de l'interculturel, de l'identification et de l'altérité. Nous proposons un modèle exploratoire, baptisé le *Modèle de l'identification mixte*, qui tend à unir deux modèles identificatoires préexistants afin de nous amener à une nouvelle compréhension, à la fois panoramique et circonstanciée du phénomène. Il se veut ainsi une hypothèse théorique de départ, malléable aux contextes et aux individus, qui évoluera et se perfectionnera au fil de la recherche.

Nous avons préconisé une méthodologie qualitative et compréhensive basée sur une épistémologie constructiviste sociale afin de saisir les actions opératoires des sujets négociées dans une nouvelle réalité socio-professionnelle. Puis, nous avons mobilisé la méthode du récit de vie afin d'obtenir un accès direct aux constructions narratives des sujets et à l'interprétation de leur expérience.

Les données recueillies auprès de trois participants, ont révélé que les professionnels migrants sont proactifs dans leurs identifications socio-professionnelles. Ils sont à même d'ajuster leurs opérations cognitives et relationnelles ainsi qu'utiliser des stratégies d'adaptation pour parvenir à un état identitaire syncrétique et équilibré. Au cours de ce mémoire, nous avons aussi découvert que les identifications sont orientées en fonction des objectifs des sujets, de leur relation à la vie pré-migratoire et de leur motivation à l'interculturalité. En somme, les identifications sociales et individuelles se veulent en constante interrelation et négociées simultanément, générant ainsi une cohérence narrative et identitaire, et confirmant la justesse d'un modèle identificatoire mixte.

Mots-clés : altérité, communication interculturelle, constructivisme social, identification professionnelle, professionnels migrants

INTRODUCTION

La migration des professionnels vers les grandes villes cosmopolites est devenue un phénomène global. Ils quittent famille et emploi afin d'améliorer leur qualité de vie ou trouver un travail à la hauteur de leurs qualifications. Ils doivent conjuguer leur installation à un remaniement de travail, de réseau social et de culture. Si ce changement de cap est rempli d'espoir au cœur de villes comme Montréal qui offrent des perspectives d'emploi favorables, plusieurs se voient confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle. D'autres, à l'emploi, se sentent dévalorisés, mal reconnus pour leurs expériences du métier ou déstabilisés au cœur de ce nouveau cadre socio-professionnel. Cette perte de sens de la conception du travail comme élément structurant de l'identité professionnelle devient problématique.

Ce parcours de l'insertion à l'emploi se complexifie davantage de par une rencontre avec l'altérité. Le migrant explore, dès lors, une nouvelle culture sociale mais aussi professionnelle dans laquelle il se sent étranger. Il perd ses repères et se voit rapidement confronté à lui-même, à ses valeurs, à sa culture. Ce manque de cohérence, entre son identité professionnelle et son nouvel environnement, ses chocs et une certaine désorientation le mènent à une importante négociation intérieure, voire à une reconstitution identitaire.

Ce phénomène complexe se doit d'être élucidé puisque les finalités pratiques et économiques sont souvent mises de l'avant au détriment des dimensions socio-psychologiques de l'insertion. En ce sens, le but de ce mémoire est de comprendre comment se produit la construction identitaire des professionnels migrants, à Montréal, dans un contexte d'interculturalité, et ce, en procédant à une modélisation théorique de l'identification. Ce processus identificatoire se pose, selon nous, par la négociation d'une identification à la fois sociale et individuelle. Nous voulons explorer comment s'élabore cette double identification par le biais des mécanismes cognitifs et relationnels au travail. Afin d'explorer ce phénomène en profondeur, nous avons ancré notre recherche dans une visée théorique et conceptuelle aux frontières bien délimitées, et articulé deux modèles identificatoires déjà existants afin de créer un modèle original et plus molaire, baptisé le *modèle de l'identification mixte*.

Notre projet de recherche se veut, d'abord et avant tout, à essence théorique par une définition pointue et sensible des concepts, par l'exposition rigoureuse de leurs interrelations dans un cadre théorique spécifique et le développement d'un modèle de l'identification. Cette élaboration est une synthèse d'une imposante recension des écrits. Nous voulions mettre de l'avant cette double identification (sociale et individuelle) souvent exposée séparément, et ce, selon une perspective particulière du constructivisme social, peu utilisée dans les recherches. Inséré dans la problématique interculturelle et professionnelle, le *modèle de l'identification mixte* que nous proposons devient alors exploratoire, mais surtout pertinent socialement de par son sujet qui est au cœur des préoccupations actuelles de la société québécoise quant à la gestion de l'immigration, de l'interculturalité et d'une nouvelle main-d'œuvre professionnelle. Or, dans nos objectifs de recherche, ce modèle d'identification se veut un façonnement théorique, malléable au gré de la recherche, servant d'abord à approfondir les mécanismes du phénomène identitaire en question. À la fin de ce mémoire, nous souhaiterions être en mesure de produire une représentation cohérente de ces mécanismes sociocognitifs et relationnels de l'identification sous forme de modélisation générale, flexible selon les contextes et les individus.

Ce mémoire est divisé en cinq chapitres. Tout d'abord, le premier chapitre expose la problématique de la migration et des difficultés liées à l'insertion professionnelle dans un contexte montréalais. Nous saisissons la pluridimensionnalité de l'objet d'étude et ses impacts sur les sujets. C'est au cœur de cette section que nous révélerons la question de recherche spécifique. Le deuxième chapitre, le plus imposant, énonce le cadre de référence théorique et conceptuel. Nous explicitons les concepts de la communication interculturelle, des représentations sociales, de l'altérité et de l'identification afin d'ancrer le phénomène dans l'univers spécifique de la migration, des relations socioculturelles et professionnelles. Nous nous appuyons sur des auteurs tels que Chaouite, Frame, Nebe, Marc & Picard, Abou, Jodelet, Belabdi et Dubar. Puis, nous élaborons notre modèle théorique de *l'identification mixte* en se référant au *Modèle du développement de l'identité sociale* d'Amiot & al. Cette dernière matrice juxtaposée aux modes d'identification individuelle de Dumora et Boy sont au départ les deux principales assises. Notre proposition théorique s'avère ainsi une jonction originale de deux modèles préexistants.

Le troisième chapitre porte sur le cadre méthodologique sur lequel nous nous sommes appuyés afin de rendre pertinent et scientifiquement valable notre recherche. Nous exposons l'approche qualitative préconisée, à la fois déductive et inductive, de par les aller-retour entre la théorie et l'analyse des données. Nous discutons également de la lunette épistémologique constructiviste sociale et de ses principaux piliers qui permettent l'identification en situation migratoire et socioprofessionnelle. Puis, nous justifions notre choix de stratégie de recherche, qu'est le récit de vie, pour terminer par la description détaillée des diverses étapes de la cueillette de données.

Le quatrième chapitre présente, quant à lui, les résultats obtenus de chaque participant dans le but de les interrelier et parvenir à une analyse transversale. Finalement, le cinquième chapitre mobilise l'interprétation des résultats selon notre modélisation théorique initiale et constate en quoi cet outil nous a permis de mieux saisir le phénomène de l'identification des professionnels migrants ainsi que de modifier ou d'ajouter des éléments qui se sont révélés pertinents au cœur de ce travail de recherche, et qui lui permettront d'être plus représentatif.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

Nous identifierons, dans ce chapitre, les variables permettant de définir les enjeux du professionnel migrant et de saisir comment ils conduisent à un véritable bouleversement identitaire. Nous évoquerons les caractéristiques du phénomène migratoire, le contexte montréalais et les difficultés de l'insertion professionnelle en tant que vécu subjectif.

1.1 Le phénomène migratoire : l'étrangéité

Le phénomène migratoire ne s'est pas imposé du jour au lendemain. « Toutes les régions du monde ont été traversées par des différences religieuses, linguistiques et ethniques, introduites par des invasions, des migrations massives » (Rachédi, 2008, p.8). Les formes ont évolué en fonction de l'histoire politique ou du système économique. Au XIXe siècle, ce sont plus de 50 millions d'Européens qui sont venus conquérir et contribuer à la constitution du Nouveau-Monde (Belabdi, 2010). Depuis les vingt dernières années, on constate toutefois, une planétarisation des migrations internationales due aux effets de la mondialisation où les inégalités économiques, entre les pays du Sud et du Nord, ont engendré un flux de migrations vers les pays riches (Rachédi, 2008, p.9). Plus récemment encore, on assiste à un axe secondaire, soit le retour de l'immigration économique européenne vers l'Amérique du Nord, causé par les difficultés financières de l'UE. Ces impacts significatifs accélèrent les flux migratoires qui deviennent complexes et diversifiés. Chaque année, des millions de personnes quittent leur pays, leur foyer, leurs proches afin d'améliorer leur qualité de vie. Certains arrivent pour rejoindre leurs proches, d'autres recherchent des salaires plus élevés, d'autres encore fuient les conflits violents ou le manque de travail décent. De plus en plus, on dénote la fuite des élites, hautement scolarisées, fortunées et qualifiées.

En 2010, on estimait à 214 millions le nombre de migrants internationaux dont 90% d'entre eux seraient des travailleurs migrants (OIT, 2010, p.1). Ce groupe composite regroupe des travailleurs saisonniers et permanents, des travailleurs qualifiés et des professionnels. On appelle « immigration économique » une catégorie d'immigrants ayant été sélectionnée « en raison de leurs caractéristiques socioprofessionnelles, de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie » (MICC, 2012, p.5). L'organisation internationale du travail nous rappelle que « parallèlement, dans les grands pays de destination, la demande accrue de travailleurs qualifiés, la réticence des travailleurs locaux à accepter certains postes déqualifiés, le déclin démographique et le vieillissement de la population agissent comme de puissants facteurs d'attraction » (OIT, 2010, p.1). Cette dynamique migratoire qui caractérise les grandes villes, comme New York ou Montréal, nécessite un ajustement politico-économique, mais surtout, une compréhension d'un phénomène humain. L'expérience migratoire est une expatriation qui ne se fait pas sans deuils, sans espoirs ou conflits intérieurs. Bien que le phénomène soit global, il est aussi très spécifique dans le sens où chaque individu le vivra de manière personnelle selon le pays d'accueil choisi, le contexte du projet migratoire, le parcours vécu ou le décalage professionnel et culturel.

Dans les dernières années, la perception de la migration s'est vue modifiée de par un contexte international tendu vis-à-vis les relations interethniques et les politiques migratoires. De ce fait, les professionnels migrants doivent conjuguer leur intégration professionnelle à une insertion sociale plus difficile dépendamment de l'actualité et de leur culture d'origine. Les préjugés et les stéréotypes qui découlent de cette situation peuvent nuire à la compréhension des enjeux d'insertion des immigrants. Ce regard de la société d'accueil peut avoir des conséquences majeures quant au processus d'insertion socioprofessionnelle ou au choc culturel. Ce choc, c'est surtout la peur de ne pas être reconnu dans son identité et d'être incessamment l'archétype de l'étranger, de l'Autre (Legault & Fronteau, 2008). « Au lieu de lui reconnaître une identité complexe, à la fois intérieure et extérieure, on lui accole une identité monolithique, stéréotypée, statique et uniquement externe » (Legault & Raché, 2000, p.31). L'identité d'étranger est d'abord attribuée par le nouveau milieu, car « on n'est pas étranger, on vit l'étrangement, l'étrangeté, l'étrangéité » nous rappelle Ouellet (Ouellet, 2003, p.186). L'étranger est généralement caractérisé par son pays, sa race ou ses différences

culturelles tandis que ses caractéristiques individuelles ne sont pas perçues (Simmel, 1979). En effet, il devient un objet esthétique qui provoque une expérience sensible de ceux qui l'appréhendent. On s'attarde, alors, aux traits visuels, aux accents de cet Autre plutôt qu'à l'être, à ses valeurs ou à ses compétences.

L'immigrant inspire l'attirance exotique ou la répulsion, mais il provoque toujours une réaction passionnelle de la part des sociétés (Frame, 2008). Quoi qu'il en soit, cet effet miroir renvoie aussi l'individu à lui-même, à la culture qu'il détermine. Il devient conscient de son propre système de valeur et le confronte à celui de son nouvel environnement. Il entre dans une dynamique à la fois de repli et de confrontation identitaire. C'est ce que vivront des milliers de professionnels lors de leur insertion au travail au cœur d'un espace social où les contacts quotidiens génèrent l'émergence de ce sentiment puissant d'étrangéité.

1.2 L'expérience québécoise : l'immigration ciblée des jeunes professionnels

Le professionnel migrant se retrouve plongé dans un nouveau pays, un autre système avec ses structures propres d'intégration. En fait, le système d'immigration est particulier selon la société d'accueil, mais demeure sans contredit un processus périlleux d'attente, de procédures lentes et coûteuses. Au Québec, les immigrants arrivent dans un contexte où la province possède la responsabilité de l'immigration, et ce depuis 1991 (Bouchard, 2012). La province sélectionne les immigrants indépendants (pas les réfugiés) et gère leur intégration.

Les individus sont sélectionnés en fonction d'un système de pointage où l'on prend en compte divers critères tels que : l'âge, l'état de santé, niveau de qualification, expériences professionnelles, etc. Le Québec soutient des objectifs de redressement démographique, de prospérité économique, de pérennité de la langue française et d'une administration de l'immigration en tant qu'«instrument de développement de la spécificité québécoise distincte en Amérique du Nord» (Piché, 2002, p.68). En ce sens, on constate, dans les dernières années que l'immigration est de plus en plus ciblée : ils sont majoritairement des travailleurs qualifiés ou professionnels, connaissent la langue française (76,7%), ont moins de 35 ans à

leur arrivée (70%) et ont un haut niveau d'instruction. Ils viennent généralement pour travailler dans le domaine des sciences naturelles, des affaires, de la finance, de l'administration, des sciences sociales et de l'enseignement (MICC, 2012).

La chambre de commerce de Montréal Métropolitain affirme d'ailleurs que le Québec a besoin de cette nouvelle migration puisque le vieillissement de la population, exacerbée par «la faible performance scolaire (30 % des jeunes de 20 ans n'ont pas complété leurs études secondaires) et de diplomation postsecondaire (Montréal se classe 29e sur 31 métropoles nord-américaines pour la population détenant un grade universitaire)» engendre un déclin de travailleurs professionnels (CCMM, 2011, p.2). Cette migration hautement qualifiée est d'importance stratégique pour l'économie de la province et le bien-être social de sa population. La ville de Montréal, est celle qui bénéficie le plus de cette main-d'œuvre spécialisée, puisque les professionnels migrants la choisissent pour son caractère multisectoriel de l'emploi, son cosmopolitisme et son ouverture.

1.2.1 Montréal multiple

C'est à Montréal, appelée capitale économique du Québec, qu'un bon nombre de professionnels migrants choisissent d'atterrir (MICC, 2012). La métropole révèle une réalité bien établie pour l'ensemble de sa population : la cohabitation interculturelle. En tant que grande cité urbaine, Montréal se doit de gérer, à elle seule, près de 488 000 immigrants en son sein, soit 30,7 % de sa population totale et représentant près des trois quarts des immigrants arrivés au Québec (78%), ce qui constitue l'un des taux de concentration de l'immigration dans une agglomération les plus élevés du Canada (Fouron, 2010). Ce sont près de 120 communautés ethniques qui y sont accueillies, instituant ainsi une immigration hétérogène. On y parle une centaine de langues et on y pratique diverses religions. Elle est un véritable pôle d'attraction si on la compare aux autres villes telles que Québec (3,1%) ou Gatineau (2,7%) (MICC, 2012). Chaque année, le Québec dénombre près de 51 000 nouveaux arrivants dont 69,8 % viennent pour intégrer le marché du travail (MICC, 2012).

La Ville de Montréal affirme que ces professionnels migrants proviennent essentiellement, depuis les dix dernières années, de l'Algérie, de la Chine, de la France et du Maroc (Fouron, 2010). Les vagues d'immigration précédentes arrivaient plutôt de l'Italie et d'Haïti, qui sont d'ailleurs toujours les plus nombreuses au recensement (Fouron, 2010). Bon nombre d'entre eux retrouvent leurs communautés d'appartenance au cœur de certains quartiers, c'est pourquoi, il y a de fortes concentrations dans les arrondissements de Côte-des-Neiges (47%), Villeray-saint-Michel-Parc-Extension (43%) et Saint-Léonard (41%) (Fouron, 2010).

En somme, la ville bouillonne par sa forte concentration migrante et tente de répondre aux défis de la diversité par une philosophie interculturelle intégrée dans l'ensemble des activités (Ville de Montréal, 2011). Cette interculturalité se traduit par un principe qui «encourage le rapprochement et les échanges entre les diverses cultures qui font l'identité montréalaise et qui contribuent à la richesse du développement social, culturel et économique de Montréal » (Ville de Montréal, 2011, p.5) Montréal se dit une métropole diversifiée qui souhaite bénéficier de cet enrichissement culturel et professionnel intéressant (CCMM, 2011).

1.2.2 Une dynamique sociale complexe

L'insertion professionnelle des migrants se doit d'être également contextualisée dans son ensemble sociopolitique puisque les modèles d'intégration publique de l'immigration génèrent des impacts majeurs sur l'insertion socioprofessionnelle ainsi que sur la gestion et les perceptions publiques. Au Québec, on tente de gérer la diversité culturelle dans une perspective qui diffère du multiculturalisme canadien. Officiellement, la province dit soutenir une politique d'interculturalisme, un modèle d'intégration pluraliste « axé sur la recherche d'équilibre qui entend tracer une voie entre l'assimilation et la segmentation et qui, dans ce but, met l'accent sur l'intégration, les interactions et la promotion d'une culture commune dans le respect des droits et de la diversité (Bouchard, 2012, p.51) ». L'interculturel partirait du principe que la tolérance et le respect entre groupes de cultures différentes ne se peuvent que par la connaissance mutuelle, des espaces de rencontres et par des constructions communes (Cohen-Emerique, 2011). Le milieu de travail montréalais est une aire privilégiée

de dialogue et de conjoncture interculturelle, c'est peut-être par ce lieu que pourront mieux se comprendre et s'entrelacer les cultures. Cette vision institutionnelle n'est toutefois pas nécessairement intégrée dans les pratiques, ni partagée de tous au plan social.

D'autre part, on dénote une confusion linguistique s'ajoutant aux divergences entre les deux entités politiques, fédérales et provinciales, en matière d'immigration. Le Canada se dit un pays bilingue (anglais et français) tandis que le Québec, lui, assume plutôt un unilinguisme francophone et en fait une forte promotion. Malgré tout, la nécessité de parler l'anglais pour le travail, et ce, plus particulièrement dans la région de Montréal, est de plus en plus marquée. Le contexte anglophone nord-américain et les effets de la mondialisation accélèreraient son implantation. Une situation de plus en plus problématique pour les immigrants francophones souvent peu informés à ce sujet avant la migration. Bref, on constate que certains aspects politico-sociaux impactent sur l'insertion du professionnel, mais en altère également sa compréhension de par sa complexité et ses contradictions.

1.3 L'insertion professionnelle des migrants

Le cas de l'insertion professionnelle des travailleurs migrants, nous intéresse dans un contexte de transition culturelle et professionnelle. Nous nous préoccupons particulièrement de ceux que l'on nomme les professionnels, d'une part parce que les caractéristiques de ce groupe semblent floues, et d'autre part, parce qu'ils sont généralement outillés pour mieux pénétrer le marché du travail. En ce sens, nous nous intéresserons à leur insertion professionnelle et interculturelle, mais surtout aux vécus subjectifs y étant rattachés.

1.3.1 Les professionnels

Mais qui sont les professionnels migrants? Cette dénomination employée dans les publications gouvernementales dédiées aux professionnels migrants demeure souvent imprécise. Parfois, le terme travailleur qualifié est employé en tant que synonyme de professionnel, d'autres les combinent au sein d'une même expression: les travailleurs

qualifiés et les professionnels. Claude Dubar, sociologue, a poussé plus loin son analyse. Nous nous servirons des analyses de Dubar quant aux concepts de la profession, du professionnel et de la professionnalisation afin de soulever les causes de cette polysémie terminologique et de déterminer les frontières de ce que signifie être un professionnel (Dubar, 2001).

Le monde du travail a connu d'importantes transformations idéologiques et structurelles depuis les derniers siècles. Enraciné dans un rapport des hommes à leur travail, on procéda à une division du travail durkheimienne, voire à une distribution des activités rémunératrices (Dubar, 2001). Ainsi, on hiérarchisa les statuts, les salaires, les métiers. Ces distinctions sociales structurantes se sont mobilisées afin de définir les métiers nobles ou vils, voire le rang occupé à l'intérieur du même métier (Dubar, 2001). Au début du XX^e siècle, on vit apparaître l'instauration de groupes professionnels calqués au modèle corporatif en tant que communautés où les membres étaient unis par des principes moraux, des règlements détaillés de leurs statuts et de leurs valeurs, et ce, sous la légitimité des instances étatiques (Dubar, 2001). Aujourd'hui, elles sont devenues les professions régies par des ordres professionnels. Qu'en est-il exactement?

En fait, les professions comportent un bon nombre de critères qui peuvent varier selon les ordres, l'évolution du marché de l'emploi et les sociétés. On dénote, tout de même, la nécessité d'une spécialisation des services appuyée par une formation spécifique sur laquelle est fondé un corps théorique favorisant une culture professionnelle (Dubar, 2010) :

«La possession d'un savoir théorique grâce à des études longues est présentée à la fois comme la garantie d'une compétence véritable et spécialisée dans un secteur d'activité fondée sur une motivation éprouvée et comme le moyen le plus efficace d'éviter un afflux excessif de praticiens dans la profession» rapporte Wilensky (Dubar, 2010, p.131).

On y sous-entend un certain universalisme de la science en tant que clé de la compétence permettant d'assurer un service standardisé au public (Dubar, 2010). On concède le savoir à quelques individus ayant fait des études supérieures afin de consolider un certain monopole professionnel.

D'autre part, on estime que le cadre restreint des professionnels engendre un contrôle technique et éthique des activités exercées par l'ensemble des collègues considérés comme seuls et uniques compétents. Ce contrôle reconnu par les autorités légales confirme donc leur légitimité. Les professionnels possèdent des mandats et des règles de conduite à appliquer. De ce fait, on incite à la reproduction de rituels professionnels, on crée une ligne de démarcation avec les non-qualifiés (Dubar, 2010). Les ordres professionnels sont de véritables communautés partageant des identités, des intérêts spécifiques et une culture. Pour Hughes, il est un lieu de socialisation «qui s'accompagne d'une vision du monde, d'une philosophie, incluant les pensées, les valeurs et significations impliquées par leur travail» (Hughes dans Dubar, 2010, p.134). Toute profession constitue son groupe, ses codes, ses modes de sélection ainsi que son langage commun. Elles possèdent donc un système culturel et identitaire propre.

Malgré tout, les époques changent tout comme les typologies d'emplois et les professions valorisées dans les différentes sociétés. En ce sens, on assiste à un débat permanent concernant la professionnalisation et la déprofessionnalisation des métiers. On observe des mouvements récurrents d'intégration de professions qui acquièrent graduellement de l'expertise ainsi qu'une déqualification de métiers par l'affaiblissement des organisations et de l'innovation technologique (Dubar, 2010). De nombreuses fédérations, associations et comités professionnels se sont créés parallèlement aux ordres professionnels gouvernementaux. Elles agissent comme les ordres professionnels. Les domaines de la finance et des communications par exemple, sont également touchés par des dynamiques de différenciation des spécialistes via des certifications spécifiques. Nous comprenons dorénavant qu'il n'existe aucune loi générale du jeu transactionnel de la reconnaissance des employeurs et de la compétence des employés. Le professionnel se redéfinit par la polarisation des qualifications basée sur la valeur des besoins de l'entreprise, de la légitimité scientifique et de l'assentiment des autres corps disciplinaires déjà constitués (Dubar, 2010).

C'est pourquoi, nous pensons que le concept de professionnel est une construction sociale qui se renouvelle perpétuellement. Ainsi, nous considérerons, dans le cadre de ce travail, les professionnels comme des travailleurs possédant une formation spécifique et suffisamment

longue dans un domaine précis (universitaire ou formation postsecondaire), dans lequel on retrouve un système théorique, culturel ou éthique relativement organisé, voire standardisé. Les professions issues d'autres corps disciplinaires que ceux inclus dans les ordres seront donc tenus en compte.

1.3.2 L'insertion professionnelle pluridimensionnelle

On définit généralement l'insertion professionnelle comme le processus par lequel un individu cherche à dénicher un emploi (Cardu et Sanschagrin, 2002). Les nouveaux arrivants tentent de réussir leur insertion professionnelle afin de subvenir à leurs besoins immédiats, tels que se nourrir et se loger, mais également dans une perspective d'intégration sociale, d'autonomie et de valorisation personnelle. Trouver un emploi constitue une dimension fondamentale du processus migratoire pour l'intégration, mais également parce qu'elle semble être une source sûre, voire un pivot, au cœur d'un nouvel environnement. Le professionnel se sent en contrôle de son métier et s'attend à être reconnu en ce sens dans sa nouvelle terre d'accueil. Le travail devient alors la porte d'entrée d'une intégration réussie. Toutefois, chacun doit mobiliser une série de variables comme l'expérience professionnelle, le temps, les ressources financières ou les impératifs familiaux qui peuvent modifier leur parcours et leurs choix stratégiques (Chicha, 2012).

Claude Dubar propose que le concept d'insertion professionnelle soit entendu comme une construction sociale. Les problèmes sociaux, en tant qu'objets sociologiques, sont construits par le biais d'une conjoncture historique située (économique et politique) et dépendante d'une architecture institutionnelle qui se traduit par des relations entre l'État, l'éducation, le travail et l'immigration (Dubar, 2010). Elle est également liée aux stratégies des acteurs, à des conduites d'insertion, à des trajectoires biographiques (Dubar, 2010). L'insertion est donc un processus socialement construit. Elle évoque une transition de la formation vers le travail. Puis, le concept cible une typologie de personne dont le passage semble plus difficile tels que les jeunes, les migrants et les femmes. Ce passage préétabli et structuré d'un état vers un autre (d'étudiant vers travailleur; de professionnel *là-bas* vers un professionnel *ici*) devient

un objet-problème lorsqu'il rencontre des difficultés (Dubar, 2001). De ce fait, des frontières s'instaurent à cet objet problématique. Il est isolé de la sphère déprofessionnalisée, telles que la vie privée, la famille, le parcours migratoire, et délocalisé de son système social. Pourtant, elles sont intrinsèquement liées. On doit donc mettre de l'avant toutes les dimensions sociales et individuelles qui façonnent l'insertion sociale des migrants parce qu'elles permettent de saisir les causes des enjeux. L'insertion n'est pas que professionnelle et individuelle, elle est également sociale.

La transition culturelle, tant professionnelle que migratoire, a un impact notable sur la dynamique d'insertion, car tant pour le requérant que pour la société d'accueil, il y a des échanges, des chocs et des ajustements mutuels qui se produisent. Le professionnel migrant s'insère dans un contexte culturel avec ses règles incarnées, une histoire sociale ainsi qu'un système bien ficelé de significations et de normes. En somme, nous comprenons que l'insertion professionnelle doit être considérée comme étant un objet d'étude pluridimensionnel, systémique, à la fois social et individuel.

1.3.3 Culture du travail organisé : normes et valeurs

L'insertion professionnelle, c'est aussi la découverte d'une nouvelle culture du travail organisé. L'expérience de travail, rapporte Sainsaulieu est créatrice de culture dans un univers de relations (Sainsaulieu, 1977). Le professionnel intègre tout un «système de symboles partagés et dotés de sens, ressortant de l'histoire et de la gestion de la compagnie, de son contexte socioculturel et de facteurs contingents mais façonné par le processus d'attribution collective de sens à des flots continus d'actions et réactions» (Allaire & Firsirotu, 1988, p.57). Cette culture est exprimée pas des idéologies, des valeurs et des normes propres à une organisation. En fait, elle maintient une cohésion dans les relations de travail afin d'assurer une efficacité et permettre de justifier les rôles et les règles (Abravanel, 1988). On y crée un sens collectif pour saisir les buts organisationnels et la définition du comportement acceptable (Abravanel, 1988). Chaque profession et chaque organisation possède sa logique et ses représentations collectives qui rassemblent les membres en une

communauté. Les professionnels migrants désirant intégrer ce cadre et en être reconnus comme un membre, y seront confrontés dans leurs idéologies et valeurs.

La culture organisationnelle au Québec s'inscrit aussi dans un espace plus vaste, intégré dans un contexte de mondialisation, d'augmentation des exigences et de concurrence. Une véritable logique économique du travail confronte les professionnels à devenir plus performants. En ce sens, sur le marché du travail québécois, le recrutement et les promotions visent les compétences, les réalisations ainsi que les performances individuelles des employés. Le MICC affirme que «les valeurs dominantes dans les entreprises québécoises sont généralement l'égalité, la coopération, la flexibilité et la participation des employés» (MICC, 2013). Ces valeurs implicites paraissent anodines, mais elles peuvent être aussi difficilement interprétées si l'on vient d'une culture organisationnelle plus hiérarchisée ou axée davantage sur la qualité et la passion du travail accompli plutôt que sur la performance. Si le *faire* est ici valorisé, l'*être* et les relations humaines peuvent être davantage mis de l'avant dans d'autres cultures (Condon et Yousef, 1975). Les employeurs québécois valorisent le respect des horaires et des échéanciers ainsi que le travail structuré. Les contrats de travail sont d'ailleurs très précis concernant les fonctions associées au poste et les tâches à accomplir. Certaines sociétés, quant à elles, ont des modes plus souples de l'organisation du travail. Ces valeurs émanent d'un standard sociétal québécois issu de l'éducation, des normes sociales tacites et des attentes communes des relations de travail.

Les normes de travail régissent les structures ainsi que les relations humaines tandis que les valeurs, elles, font référence à un univers d'appartenances qui ne peut être détaché du cadre social hors travail. Ce constant tiraillement entre les valeurs de chacun, les valeurs communes du travail et les valeurs sociales mène les individus à se positionner, à se remettre en question et à tendre vers un consensus. Pour les migrants, les déchirements et les différences sont alors démultipliés. Pour pouvoir vivre ces rencontres et ses oppositions intrinsèques, il faut toutefois avoir trouvé un emploi. Bien que le marché du travail québécois se porte bien, il semble que dénicher un boulot soit une mission difficile à accomplir pour les professionnels migrants.

1.3.4 Le marché de l'emploi

Les perspectives du marché du travail québécois sont rassurantes pour les chercheurs d'emploi depuis les dernières années, mais également pour le futur. D'ici 2021, ce sont près de 1,4 millions d'emplois qui se créeront dans les domaines de la finance et de l'administration, des sciences naturelles et appliquées (génie aérospatial & aéronautique) et de l'informatique (IMT, 2012). Pour les professionnels migrants qui comptent s'établir au Québec, on rapporte qu'actuellement, jusqu'à 48% des emplois sont offerts pour les professionnels possédant des études postsecondaires (IMT, 2012, p.22). L'économie et le marché de l'emploi sont visiblement favorables. D'ailleurs, le taux d'activité de la population (78%) serait parmi les plus élevés des pays industrialisés (IMT, 2012).

Le ralentissement démographique influe considérablement sur l'ouverture d'emplois puisque le vieillissement de la population, jumelé à une baisse de la natalité, font en sorte que le départ à la retraite de milliers de travailleurs, laisse vacants plusieurs postes. (CCMM, 2011) L'immigration devient donc un enjeu important. «Il faudra remplacer, en dix ans, près du quart (28%) de la main d'œuvre actuellement en emploi» afin de combler les besoins du Québec (IMT, 2012, p.25). Pourtant, le sort des migrants dans le processus d'insertion professionnelle n'est pas si reluisant. La difficulté à trouver un emploi est généralisée. Selon l'IRIS, le taux de chômage des immigrants récents possédant un diplôme universitaire seraient de 14,7% et plus de 20% pour les minorités visibles comparativement à 7,3 % pour les natifs (IRIS, 2012, p.3). Leur salaire serait également beaucoup plus faible que leur homologue, et ce, de manière plus marquée pour les femmes immigrantes. Malgré leurs qualifications élevées et les besoins de main-d'œuvre, on recense une discrimination à l'emploi systémique, une déqualification ainsi que des difficultés d'insertion des professionnels migrants. Ils se retournent vers des emplois dont les prérequis sont inférieurs à leur formation, dont le salaire est moins élevé et duquel ils n'ont aucune expertise. D'autres, se sentent peu intégrés au plan socioprofessionnel.

1.3.5 Fracture professionnelle

Tout processus d'embauche est nécessairement sélectif. Toutefois, les professionnels nouvellement arrivés à Montréal subissent une certaine discrimination qui les relègue souvent vers la déqualification, chômage ou des difficultés d'insertion socioprofessionnelle. Plus spécifiquement, cette discrimination dite systémique se veut : une «[...]situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non sur les membres des groupes visés» (Chicha, 2012, p.88). Les discriminations croisées entre l'origine étrangère, l'appartenance ethnique et le sexe détermineraient les règles et les pratiques des acteurs (Chicha, 2012). Plusieurs facteurs explicatifs de la déqualification et des difficultés d'insertion peuvent ainsi être mis en évidence tels que «la non-reconnaissance des diplômes étrangers, la maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais, le manque d'expérience de travail canadienne, des pratiques de gestion des ressources humaines inadaptées à la diversité de la main d'œuvre, discrimination, racisme» (Chicha & Charest, 2008, p.9).

Dans un premier temps, Hugues et Dubar soutiennent que la profession en tant que lieu de socialisation s'accompagne de discriminations envers des catégories sociales, voire des nouveaux groupes (femmes, minorités ethniques ou religieuses) qui risquent de ne pas remplir le rôle de la profession, de l'organisation. L'étude de Renaud en 2002, révèle que le pays d'origine est un déterminant dans la capacité d'insertion sur le marché du travail (Renaud et al, 2002). Les discriminations des minorités visibles à l'emploi expliqueraient cette situation. (Renaud et al, 2002) Selim Abou, lui, affirme que l'écart des cultures en présence peut représenter un enjeu prépondérant (Abou, 2006). La différence entre les modèles et les valeurs culturelles en contact classe les étrangers *prochains* et *lointains* (Abou, 2006). Ainsi, de par leurs racines latines et l'influence de la civilisation européenne, les travailleurs italiens, espagnols et portugais s'identifient plus facilement aux membres de la société francophone tandis que les Indiens, Chinois ou Africains sont confrontés à une interculturation plus difficile (Abou, 2006).

Dans un deuxième temps, la validation formelle de la reconnaissance des diplômes obtenus semble être un problème majeur. «Les démarches à suivre et les critères seraient trop longs et manqueraient de transparence» (Chicha, 2012, p.97). Plusieurs ordres professionnels exigent un nombre d'années d'expérience de travail pertinent comme critère d'équivalence de diplômes tandis que d'autres associent le niveau de développement économique du pays d'origine à la qualité des diplômes (Chicha, 2012). La méfiance des employeurs envers les formations acquises à l'étranger est problématique. En fait, on considère qu'elles sont traversées «par des aspects culturels et s'inscrit dans les valeurs et les choix de la société environnante en matière de droits, de relation avec le client, d'organisation des services et de plateforme technologique» (CIQ, 2006, p.4). Bref, on protège une culture professionnelle.

L'insertion professionnelle est également influencée par le rôle des employeurs. «Pratiques de recrutement, critères d'embauche, processus de sélection ou de promotions ayant des effets discriminatoires [...] entraînent une inégalité des immigrants sur le marché du travail» (Chicha, 2012, p.101). Puis, il semble que l'avancement dans la hiérarchie ou dans les possibilités de promotions demeurent faibles puisque les employeurs seraient réticents à nommer un migrant à un poste de gestion par peur d'un manque d'autorité, voire de légitimité auprès des autres employés. Les différences culturelles et religieuses deviennent des dimensions majeures de la discrimination directe en milieu de travail.

La déqualification et les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des migrants sont un amalgame lié aux discriminations à l'emploi ainsi qu'à des problématiques structurelles. On relate le manque de critères rigoureux, d'outils d'évaluation précis et de connaissance sur les communications interculturelles au travail (Chicha et Charest, 2008). Il est apparu évident que les organisations doivent s'ajuster à cette nouvelle immigration qui possède de plus en plus de compétences et de scolarité. Des balises claires seraient un moyen aisé de palier à cet espace décisionnel vaporeux qui alloue un lieu propice à la subjectivité, aux inégalités et à la discrimination dont les minorités visibles sont passibles (Chicha et Charest, 2008). Cette adaptation n'est toutefois pas à sens unique, elle est également essentielle à la société d'accueil afin de diminuer les craintes liées à l'embauche, de profiter d'une expertise professionnelle et d'échanges interculturels enrichissants au plan professionnel et social.

1.4 Transition de l'identité professionnelle : un bouleversement

«L'expérience migratoire est une expérience déstabilisante qui représente à la fois un projet de vie, un trajet et un parcours» (Legault et Fronteau, 2008, p.44). Le processus comprend «l'ensemble des phénomènes émotifs et physiques, affectant un individu à partir du moment qu'il prend la décision de migrer jusqu'à son adaptation» (Legault et Fronteau, 2008, p.44). Les professionnels migrants arrivés au Québec, vivront des changements inattendus liés aux conditions de vie, à l'impuissance, au statut professionnel, voire même aux manières de penser et de se comporter. Le contexte d'intégration mène littéralement à une perte de sens quant aux significations personnelles et aux caractéristiques partagées avec la société. Cette désorientation est une réponse psychologique et psychosomatique aux expositions à un environnement non familial (Legault & Fronteau, 2008, p.52).

Nous avons pu constater que l'insertion professionnelle est une dimension fondamentale du processus migratoire. Les difficultés de l'intégration sociale ajoutées à l'incompréhension du contexte de travail, provoque un remaniement de l'identité socioprofessionnelle. On le compare généralement à la période de l'adolescence où se produisent une négociation identitaire importante et une réorganisation du soi. Ce phénomène identitaire subit un tremblement majeur lorsque se produisent d'importants changements de contexte social. Notons que les professionnels migrants vivent à la fois, un déménagement, un changement de travail, parfois même de profession ainsi qu'un changement de réseau social. Ces transformations engendrent donc implicitement une importante négociation intérieure de l'identité professionnelle, voire sa reconstitution.

De plus, la représentation de ce qu'est la profession, mais surtout de l'identité psychosociale au travail peuvent se métamorphoser au travers d'expériences de non-reconnaissances de compétences professionnelles, de stigmatisation, de changements de règles sociales, mais également du regard valorisant d'autrui, de relations humaines satisfaisantes au travail ou du développement d'un nouveau sentiment d'appartenance (Cardu, 2008). Ces différenciations et concordances affectant l'identité professionnelle et qui impliquent le regard de l'Autre

dans l'interaction s'accroissent davantage dans un cadre d'insertion culturelle où l'on dénote un écart d'ordre symbolique, relationnel ou normatif.

Mais qu'est-ce que l'identité professionnelle concrètement? Elle est d'abord l'intégration du phénomène identitaire dans le contexte du milieu de travail. Sainsaulieu, aborda la question de l'identité au travail comme le terreau d'un façonnement identitaire social spécifique duquel : «les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes» (Sainsaulieu, 1977, p. 88). L'identité se réfère à la conscience qu'une personne se fait d'elle-même dans un contexte professionnel, mais également à la construction de soi dans la relation avec autrui dans ses relations de travail, de par sa socialisation. Les professionnels développeraient ainsi un sentiment d'appartenance, voir un lieu de référence avec leur groupe de travail. Cet espace culturel avec l'Autre au sein de relation de pouvoir dans l'organisation permettrait la négociation de soi avec les collègues, l'apprentissage de valeurs collectives ainsi qu'une importante reconnaissance issue du milieu de travail (Cardu, 2008).

Dubar, généralise toutefois l'avenue de Sainsaulieu en privilégiant l'idée que les individus appartiennent à divers espaces sociaux et qu'ils sont mutuellement indissociables au cœur même de leur identité (Dubar, 2010). Bien que le professionnel s'insère dans un contexte de travail particulier, il ne peut isoler cette identification des autres espaces de socialisation incorporés, tels que celui de la famille ou des amis par exemple (Dubar, 2010). L'identité professionnelle, en ce sens, dépasse le cadre du milieu de travail. Dubar suggère également une visée plus biographique et dynamique selon le parcours des individus, de leur vécu (Osty, 2008). L'identité professionnelle résulterait «d'un processus d'ajustement entre l'identité héritée (d'où l'on vient) et l'identité visée (ce que l'on veut devenir) et donc de compromis [...]» (Osty, 2008, p. 71). Elle exige un «sentiment de cohérence et de permanence, c'est-à-dire de continuité dans le temps de l'individu-sujet» (Osty, 2008, p.72).

En somme, l'identité professionnelle émerge des multiples expériences ainsi que des interactions générées dans le contexte de travail (Cooper et Olson, 1996). Elle est en quelque sorte un processus dynamique entre l'identité professionnelle pour soi (individuation) et

l'identité professionnelle pour autrui (appartenance et références aux groupes identitaires). Des auteurs comme Gohier et Vermunt suggèrent que l'identité professionnelle varie d'un groupe à l'autre, mais également d'un individu à l'autre, ce qui fait d'elle un construit expérientiel en continuelle redéfinition (Gohier et al, 2001; Beijaard, Verloop, Vermunt, 2000).

Les enjeux spécifiques de l'identité professionnelle dans un contexte migratoire semblent être liés principalement à la négociation des interactions culturelles au travail et plus particulièrement à celles qui compromettent l'insertion professionnelle par la déqualification, la discrimination, l'incompréhension relationnelle au travail ou les stigmates culturels (Cardu, 2008). La littérature traite peu du sujet dans une perspective uniquement psycho-individuelle en dehors des regroupements culturels (ethniques, linguistique) ou par le seul changement d'emploi dans une sphère temporelle ou contextuelle. On relate plutôt l'identité attribuée aux migrants ou à la société d'accueil dans les relations interculturelles au travail puisqu'elle occasionne l'indignation, l'incompréhension, l'intériorisation du jugement d'autrui, bref une nécessaire négociation de soi. D'ailleurs, on porte une attention aux stratégies d'adaptation des acteurs pour négocier ces obstacles, modifier les façons d'agir, de travailler et de penser et ainsi transformer leur propre représentation, celle d'autrui et de la profession.

1.5 La question de recherche

L'objectif de recherche est ici de parvenir à une modélisation théorique permettant de saisir les mécanismes de construction identitaire des professionnels migrants dans un contexte d'insertion professionnelle et d'interculturalité. Pour ce faire, nous axerons notre modèle ainsi que notre questionnement non pas sur l'identité en tant qu'état, mais sur l'action de s'identifier, c'est-à-dire l'identification. Nous souhaitons éclairer davantage ce processus en discernant les actions d'identification personnelle (stratégies d'opérations cognitives selon les choix et personnalités, construction narrative du soi) et relationnelle (l'intégration de l'identité sociale, la catégorisation) qui sont générées lors du processus graduel de l'insertion

professionnelle ainsi que leur imbrication mutuelle. Nous définirons leurs essences plus amplement dans notre cadre conceptuel.

Dans un premier temps, ce mémoire abordera le cas spécifique des professionnels migrants. La croissance incessante de ce groupe particulier à Montréal rend inévitable la nécessité de s'y pencher plus amplement. Au niveau des mémoires de l'UQAM au département de communication, peu de travaux semblent aborder le rapport entre identité et professionnels migrants de par un intérêt porté davantage à la question de l'intégration plutôt qu'à la construction identitaire dans son sens opératoire. De plus, nous ancrerons notre recherche dans le contexte québécois où la sélection des professionnels migrants est axée sur les jeunes scolarisés, qualifiés et parlant le français. Bien qu'ils aient tous les requis pour une insertion sociale et professionnelle en douceur, ils sont souvent confrontés à un choc identitaire transformateur. D'autre part, nous axerons la recherche sur les jeunes de 25 à 35 ans puisqu'ils sont majoritairement sélectionnés par le Québec. Rappelons que 70% ont moins de 35 ans à leur arrivée, qu'ils sont généralement motivés à l'intégration professionnelle et possèdent moins de contraintes (famille, santé, critères moins élevés à l'emploi) (MICC, 2012).

Nous pouvons dorénavant asseoir notre recherche sur une question générale qui nous permettra de mieux cibler le sujet spécifique que traitera notre modèle théorique : *Comment les jeunes migrants qualifiés négocient-ils leur identification professionnelle dans le processus d'insertion au travail à Montréal?* De ce questionnement, nous pourrions préciser davantage notre canevas en soulevant une série de sous questions qui permettront de pousser plus loin notre réflexion en considérant les dimensions dynamiques de l'identification : *Comment perçoivent-ils leur évolution en tant que professionnels?; Quelles sont les stratégies adoptées pour s'adapter aux changements socio-professionnels?; Comment négocient-ils les identifications professionnelles individuelles et sociales intégrées lors des interactions au travail?* Un ancrage théorique nous permettra d'explorer plus en profondeur le phénomène, et ce, selon une méthodologie enracinée dans une perspective humaine, narrative et itérative. En ce sens, nous proposerons un modèle original qui produira une représentation cohérente de la négociation de l'identification professionnelle. Elle s'avèrera,

bien modestement, une base de départ pouvant être modifiée au gré de nos découvertes sur le terrain, ce qui lui procurera un enracinement dans le vécu et une flexibilité contextuelle.

1.6 Un souci de pertinence

Globalement, notre recherche trouve sa pertinence tant d'un point de vue communicationnel, social que scientifique. En effet, nous abordons la construction identitaire d'un point de vue communicationnel puisque le processus s'ancre dans l'interaction et la transmission d'expériences entre porteurs de différentes cultures, c'est-à-dire, à travers le contact social interculturel. La socialisation serait à l'origine de la conscience du *soi* puisque les individus interprètent et échangent des sens et des significations, des valeurs et des sentiments (Lipiansky, 1992). Cette expérience communicationnelle permet aux êtres de se comparer, de saisir les similarités et/ou différences permettant de comprendre l'altérité, de se positionner socialement et du coup, de se définir intrinsèquement. De ce fait, les professionnels migrants s'identifient continuellement par le biais des interactions, à la fois interculturelles et professionnelles, négociant ainsi leur identité, et enfin trouvent un équilibre psychosocial selon les contextes. «Il n'existe [...] pas d'identité qui ne se communique pas, et il n'y a pas d'identité qui ne se transmette pas ou que l'on ne cherche pas à transmettre» rapporte Ollivier. (Ollivier, 2007, p.15).

Cette recherche sera aussi pertinente socialement puisqu'elle s'insère concrètement dans les préoccupations actuelles sur l'identification personnelle (qui suis-je?) d'une part, et au plan social, dans le cadre de société hétérogènes (Qui sommes-nous ?). De plus, nous constatons que bien que le Québec ait besoin d'une main d'œuvre professionnelle qualifiée externe pour pallier au manque de ressources productives québécoises, l'insertion professionnelle des migrants demeure fastidieuse et comporte un grand nombre de problématiques structurelles, socioculturelles et identitaires. Nous nous y intéresserons par la voix des migrants eux-mêmes.

Enfin, cette problématique se distingue également sur le plan scientifique de par la proposition d'un canevas théorique spécifique. Dans la littérature actuelle, les auteurs tels que Goffman, Tajfel et Turner discutent du rapport entre identité et interactions, et les significations qui en découlent, se rapprochant, dès lors, des constructionnistes sociaux comme Berger & Luckman, Schütz, Gergen, qui eux, s'intéressent à la co-construction de l'identité dans la relation et l'expérience avec l'altérité. Les auteurs du constructivisme psychologique comme Berzonsky et Delory-Momberger s'intéressent davantage aux processus cognitifs, aux stratégies individuelles et aux types de personnalités. Ces trois perspectives nous semblent toutes pertinentes et inter-reliées, c'est pourquoi nous proposons de considérer ces avenues dans une perspective dynamique où le cognitif et l'interaction sont réunis. L'originalité de notre recherche se situe particulièrement dans la création d'un modèle théorique qui redéfinit l'articulation entre la question des identités professionnelles et interculturelles tout en s'appuyant sur la jonction de deux modèles préexistants. De plus, nous dépassons l'unique validation matricielle en s'investissant d'une démarche itérative d'ajustement et de réévaluation théorique, et ce, tout au long de notre recherche. Cette logique d'analyse nous permettra d'assurer la justesse du canevas. Se nourrir à la fois du vécu des participants et d'une recension théorique s'avère un processus fertile pour la recherche et formateur pour le chercheur.

CHAPITRE II

LE CADRE THÉORIQUE

Dans le présent chapitre, nous présenterons le corpus théorique qui nous permettra d'analyser le phénomène de l'insertion professionnelle dans le champ de la communication interculturelle. Nous présenterons ses principales composantes que sont la communication interculturelle, l'altérité, l'identité et l'identification. Nous conclurons par la proposition d'un modèle théorique unique permettant de décortiquer en profondeur le processus identificatoire du professionnel migrant.

2.1 La communication interculturelle

L'*interculturel* est devenu, au fil des années, une notion incontournable, et ce, pour plusieurs disciplines. On y retrouve, d'ailleurs, une polysémie terminologique selon les spécificités: la communication interculturelle, les relations interculturelles, la pédagogie interculturelle, la gestion interculturelle, l'interculturalisme, l'interculturalité, l'interculturalisation, etc (Blanchet et Coste, 2010). Communément, «le qualificatif *interculturel* signifie des situations de contact entre diverses cultures, ou bien des interactions entre partenaires de cultures différentes desquelles les divergences sont reconnues [...] éventuellement dépassées en vue de construire ensemble» (Ivanciu, 2008, p.4). Cette explosion sémantique, suscite toutefois le besoin de différencier la notion de celles du *multiculturel* (reconnaissance des différences culturelles), du *pluralisme* (êtres et cultures pluriels) et de *l'international* (cadre plus national et étatique) à des fins de précision (Blanchet et Coste, 2010). Graduellement, les enjeux de l'interculturel se sont institutionnalisés auprès des études et des recherches universitaires et se sont inscrits dans le champ spécifique de la communication afin de former un domaine d'étude distinct dans une visée multidisciplinaire (Stoiciu, 2011).

En soi, la communication interculturelle serait selon Clanet : «un mode particulier d'interactions et d'interrelations qui se produisent lorsque des cultures différentes entrent en contact» (Clanet, 1993, p.22). Il s'avèrerait réducteur de considérer cette rencontre en tant qu'unique conjoncture de deux systèmes culturels. Il est nécessaire d'y entendre celle de leurs représentants (porteurs de cultures) qui transcendent et partagent les cultures auxquelles ils appartiennent selon leur singularité et leur vécu (Le Gal, 2010). Ils communiquent. Voyons ensemble comment se sont développés la communication interculturelle à travers l'histoire, les apports des diverses disciplines ainsi que ses distinctions particulières.

La communication interculturelle est un domaine d'étude récent qui a émergé au début du XXe siècle au département de sociologie de l'université de Chicago aux États-Unis après la deuxième guerre mondiale. On s'intéressait à l'intégration sociale des immigrants puisque la ville abritait en son sein diverses communautés ethniques. Elle fut un véritable laboratoire social où l'on s'interrogea sur les relations interethniques et les processus d'acculturation. La communication interculturelle se différenciait déjà par son intérêt anthropologique et sociologique pour le nationalisme, l'immigration et la gestion de la diversité (Hsab et Stoiciu, 2011). Figures emblématiques, Thomas et Znaniecki, proposèrent, à travers leur ouvrage *The Polish peasant in Europe and America*, d'étudier l'intégration des immigrants, non pas dans une logique raciale, mais plutôt par l'influence des dynamiques sociales et aux méthodes d'adaptation des acteurs en tant que phénomène collectif (Mattelart et Neveu, 2008). L'École de Chicago est d'ailleurs reconnue pour sa sociologie qualitative qui tend à étudier les phénomènes sociaux dans leur ensemble.

D'un autre côté, la communication interculturelle se multiplia à travers des disciplines telles que la gestion, l'éducation, le droit ou la philosophie (Stoiciu, 2011). En France, les problématiques sociales liées à l'immigration au travail et scolaire, ont mené les chercheurs à étudier la communication interculturelle dans son sens pratique soit par l'intégration sociale, les relations intergroupes ou l'éducation/pédagogie interculturelle (Stoiciu, 2011). On s'y intéresse aussi dans un contexte de mondialisation où les relations internationales sont caractérisées par des échanges culturels, linguistiques et managériaux. Les particularités culturelles des pratiques organisationnelles répondent plutôt à des problématiques dans les

rapports au pouvoir, des valeurs et d'incompréhensions dans les échanges plutôt qu'au phénomène de mixité dans une visée compréhensive. On y discute de stratégies et de compétences interculturelles.

Dans cette perspective, la culture existerait en dehors des individus, un peu comme un système, voire une structure sociale, impliquant un certain nombre de composantes qui influenceraient les individus (Ivanciu, 2008). On y considère la culture comme étant définie et stable ce qui permettrait de prédire les comportements communicationnels tels que le proposent les auteurs du courant anglosaxons Ting-Toomey (theory of culture and face-negotiation) et Kim (l'acculturation communicationnelle des immigrants) ainsi qu'à élaborer des stratégies d'accommodation comme Gudykunst (théorie de la réduction de l'incertitude, etc) (Martin et Nakayama, 2010). En accord avec cette visée plus positiviste, les *Cross-cultural studies* par exemple, se sont mobilisés à décrire, voire comparer les ethnies et les cultures en tant qu'entités déterminantes dans la communication (Stoiciu, 2011).

Puis, la communication interculturelle fût étudiée, à l'inverse, selon une approche plus subjectiviste de laquelle «la réalité connaissable peut être perçue ou définie par l'expérience que s'en construit chaque sujet prenant conscience ou connaissant» (Le Moigne, 2001, p.133). Il n'existerait donc pas de monde externe aux individus. La perspective du champ est de nature plus interprétative, compréhensive et humaine puisqu'elle conçoit le phénomène interculturel à travers l'expérience subjective des acteurs, de leur point de vue, au sens qu'ils y attachent (Stoiciu, 2011). De ce fait, l'identité devient un enjeu omniprésent notamment sur la question des appartenances identitaires ou des stratégies identitaires (Hsab et Stoiciu, 2011). Des auteurs comme Abou, Camilleri ou Lipiansky sont reconnus pour leurs théories portant sur l'identité culturelle.

Cette conception d'une identité culturelle amène nécessairement les chercheurs à s'intéresser aux rencontres interpersonnelles et aux échanges intersubjectifs. On étudie, alors, le rôle de l'altérité dans l'identité ainsi que le partage des cadres de références socioculturels (Hsab et Stoiciu, 2011). Todorov est souvent cité lorsqu'il est question de cette dynamique entre le *nous* et les *autres*, expression tirée de son œuvre du même nom. On dénotera qu'au travers

des notions d'identité, d'altérité et de culture, les auteurs préconisent davantage les approches de l'herméneutique et de la phénoménologie. Alfred Schutz, grand phénoménologue, aborde dans son livre *L'étranger*, la capacité du migrant à porter un regard critique sur le modèle culturel de l'autre ou du sien et à en saisir les incohérences. (Stoiciu, 2011). Les chocs culturels, l'exotisme, l'hybridité culturelle et les identités plurielles sont, dès lors, des thèmes récurrents. En ce sens, l'interprétation des cultures de Geertz ou le codage/décodage de Hall sont des théories qui portent un intérêt désormais psychosocial.

Ces approches sociocognitives au cœur des interactions sont revisitées dans une visée systémique où les rencontres sont contextualisées et influencées par des dynamiques relationnelles (Stoiciu, 2011). On dénote l'empreinte du contexte migratoire, par exemple, sur les relations et les interprétations (Stoiciu, 2011). Des théoriciens, comme Erving Goffman, développent l'interactionnisme symbolique afin de mettre en valeur les approches interrelationnelles et la co-construction de sens. Cette perspective considère aussi les frontières ethniques et culturelles comme des construits symboliques flous et malléables dans lesquels se meuvent les identités et les appartenances, dans l'interaction (Stoiciu, 2011).

L'un des courants les plus connus dans le domaine de la communication interculturelle est sans contredit celui des *Cultural studies*, dont Stuart Hall est une figure imposante. Les *Cultural studies* est un courant de recherche britannique transdisciplinaire dont le regard croise l'interculturel dans une dimension sociologique, interprétative et critique (Stoiciu, 2011). La culture, bien sûre, est au centre des préoccupations, et ce, dans une optique où elle est en constante relation avec le pouvoir et que ses représentations génèrent des questions quant à la pluralisation des identités, la cohérence identitaire ou les diasporas au cœur des sociétés multiples et déterritorialisées.

Enfin, les perspectives critiques se sont démultipliées par des interrogations liées à l'adéquation entre les théories et les pratiques. On s'attarde alors plus aux relations interindividuelles, dans une optique d'individualité. On discute des affects, du vécu, des sensibilités des migrants dans leurs interactions interculturelles. D'un autre côté, le courant des *critical intercultural communication studies* incorporant à la fois les *cultural studies*,

critical studies, études féministes et postcoloniales, aspire principalement à: «understand how relationships emerge in historical contexts, within institutional and political forces and social norms that often invisible to some groups and how intercultural communication relations are constrained and enabled by institutions ideologies and histories» (Nakayama & Halualani, 2011, p. 2). Des auteurs comme Halualani et Mendoza considèrent la culture comme un lieu de lutte basé sur des relations de pouvoirs et d'idéologies (Nakayama & Halualani, 2011, p. 2). Ce courant est pertinent pour saisir la culture dans sa substance, les visées macrosociales qui sont à l'origine des concepts et des théories ainsi que ses nouvelles appropriations selon d'autres modes de pensée.

Nous saisissons, ici, les diverses avenues de la communication interculturelle ainsi que l'apport des autres disciplines dans la manière d'étudier la notion de culture, les phénomènes migratoires, la diversité, les rencontres interpersonnelles et les appropriations individuelles face à l'altérité. Toutefois, nous vous proposons de s'attarder plus précisément sur le concept même de l'*interculturel*, afin de saisir l'enjeu étymologique et théorique qui en découle.

2.1.1 L'interculturel : une projection au-delà de la culture

Selon son étymologie, *inter* ferait référence à une notion d'échange, d'interaction et de solidarité. L'interculturel explore toutefois ses perspectives communicationnelles et culturelles lorsqu'il est entendu sous ses trois variables soit par la rencontre *avec*, *entre* et *agissant sur* le culturel (Stoiciu, 2008):

«La connotation *avec* est indicatrice des acteurs, des cultures et des identités en présence. La connotation *entre* renvoie à la dynamique relationnelle et identitaire et aux échanges entre les acteurs en présence, échanges ponctués d'interaction, de positionnement, de négociation, d'action et de réaction. Enfin, la connotation *sur* exprime l'importance de la prise en considération des dynamiques de changement, dans leurs contexte respectif» (Stoiciu, 2008, p.39).

La *culture*, elle, introduit plutôt «l'idée de valeurs, de modes de vie et de représentations symboliques auxquels les êtres humains se réfèrent dans leurs relations avec les autres et dans

leur conception du monde (Bourque & Tavlian, 2010)». Des auteurs tels que Demorgon soulignent qu'il est d'abord nécessaire de dissocier la culture des civilisations puisqu'elle est comprise, à tort, comme une conception subjective ambigüe, entre vérités et préjugés, et qui singularise la complexité des cultures dans une optique territoriale, politique, voire même coloniale (Demorgon, 2005). Les cultures nationales ou ethniques ne devraient donc pas être l'unique manière d'aborder les rencontres interculturelles.

Pour Verbunt, la culture n'existe pas en dehors de ceux qui l'incarnent, elle est dynamique, changeante et multiple (Verbunt, 2011). Elle est, en fait, un apprentissage où l'on associe la prise de conscience à la compréhension d'une altérité. Hofstede souligne : «Tout commence par la prise de conscience; il s'agit pour chacun d'admettre que, du fait de son éducation, il a reçu une certaine programmation mentale et que d'autres, élevés dans un environnement différent, ont un programme mental différent, tout aussi défendable» (Hofstede, 1991, p.293). Ainsi, la culture serait une programmation générée et vécue par les acteurs, incluant les modes de pensée, les symboles, les réactions et actions qui créent un sens dans la vie quotidienne et dans l'esprit. Elle contient les spécificités qui caractérisent un collectif dans un contexte particulier parce qu'elles produisent un sens commun (Belabdi, 2010). On reconnaît à un groupe son «entité distincte, identifiable et comparable à d'autres groupes, appartenant à d'autres cultures» (Belabdi, 2010, p.138). Or, il ne faut pas occulter l'appropriation individuelle faite par tous et chacun : «tout être humain de par ses qualités propres, ses expériences, itinéraires, se construit un système de significations qui lui est personnel, apparenté à son identité, sa personnalité, c'est sa culture individuelle» (Gohard-Radenkovic, 1999, p.186). La culture est une réalité subjective, variable et instable (Abdallah-Preiteille, 1996).

Ainsi, la rencontre des cultures s'assoit sur la conscience des sujets d'une altérité culturelle et d'une prévisibilité convenue : «la conformité aux règles culturelles mutuellement attendue par des individus d'une même culture, mais également des attentes des interlocuteurs, qui se perçoivent comme culturellement différents [...]» (Frame, 2008, p.140). Le cadre de la communication interculturelle se caractérise par l'anticipation d'une différence ou une conscience des écarts culturels (Frame, 2008). En ce sens, elle est une projection identitaire

subjective sur autrui et/ou une constatation des différences, plutôt qu'une existence d'une autre culture dans l'absolu. La culture est une institution humaine qui évolue, se créolise et ne peut être confinée à un cadre immuable et stéréotypé extérieur aux rencontres interpersonnelles et interculturelles. Les acteurs l'investissent dans divers lieux (travail), contextes (immigration) ou autres regroupement sociaux (religieux, sexe). La communication *inter-culturelle* entendue, ici, rejoint la rencontre de deux cultures, quelle qu'elle soit. Notre postulat est que toute communication est *inter-culturelle* lorsque des individus se rencontrent, qu'ils s'assignent et/ou s'affirment mutuellement de projections symbolisant un écart culturel et qu'ils les négocient pour s'en approprier ou de s'en distancer.

En somme, la communication interculturelle n'est pas un phénomène d'un autre ordre que celui de la communication ordinaire, comme le soulignent les théoriciens Scollon et Scollon (Frame, 2008). C'est principalement par l'accent mis sur la représentation de l'altérité qu'elle se démarque de la communication interpersonnelle. Ainsi, nous considérons la culture, non pas comme un code normatif fixe, mais plutôt comme un univers symbolique émanant de la rencontre intersubjective et des différences. Quant à la communication elle est considérée comme un lieu de jonction d'échanges des actes de communication par le langage générant une intercompréhension ou une incompréhension symbolique selon les cas (Habermas & Rotchlit, 1987). Enfin, nous pouvons conclure que la communication *inter-culturelle* est davantage caractérisée par la conjonction d'univers symboliques axés sur les différences que par le contact de cultures.

2.1.2 Forces et limites

Cette définition particulière de la communication interculturelle génère à la fois des forces et des limites. Tout d'abord, les forces de cette conceptualisation nous permettent de mettre l'accent sur la notion de différence plutôt que sur celle de la culture, qui nous laissait dans un flou conceptuel concernant ses frontières ou simplement assignée à des stigmatisations ethno-culturelles. D'ailleurs, Demorgon soutient que traiter la culture comme des codes ne peut rendre compte des cultures contextualisées ou émergentes (Demorgon, 2005). La

communication interculturelle, dans sa visée flexible, nous permet d'étudier le comportement subjectif humain dans ses spécificités selon les personnalités et les vécus.

En ce sens, l'auteur du courant critique Chaouite affirme que la communication interculturelle ne devrait pas être une méthode, mais plutôt un mode d'interrogation spécifique et une réalité d'expérience. Avant toutes codifications, le rapport à l'autre se base sur l'adaptation, l'imaginaire et le moment présent (Chaouite, 2011). Elle oblige de sortir des normes qui réduisent la complexité du monde et des tracés arbitraires d'ordre utilitaire (Chaouite, 2011). Cet *imaginaire interculturel* est «un va et vient entre l'expérience et l'idée, une pragmatique qui fait de l'imaginaire un élément clé d'accès et d'opérationnalité du vécu interculturel» (Chaouite, 2005, p.154) Ainsi, sa force est de s'attarder à l'expérience vécue. Notons que notre proposition de modèle identificatoire, interviendra dans le cadre de cette pensée puisqu'elle vise à répertorier la diversité des identifications et à comprendre leur fonctionnement plutôt qu'à normaliser les cultures et à prédire les comportements communicationnels ou interculturels.

Inversement, on considère certaines limites à la conceptualisation de la communication interculturelle lorsqu'on saisit les difficultés d'intercompréhension (Barth, 1995). Les individus tentent de comprendre l'altérité en acceptant les transgressions culturelles, en re-contextualisant l'enjeu d'une interprétation autre (Kerbrat-Orecchioni, 1994). En ce sens, on suppose que les significations accordées par les interlocuteurs ne peuvent être saisies complètement, car on ne connaît pas tout du contexte culturel duquel il émane selon le vécu, l'appropriation individuelle et les intentions réelles de son homologue. Elle est tout simplement hors de portée, car complètement subjective (Frame, 2008). Cette superficialité des rapports implicitement saisie par les parties, laisse croire qu'on ne pourra jamais comprendre l'Autre entièrement, qu'il y aura toujours une part d'étrangéité. L'adaptation à cette incomplète compréhension est alors nécessaire pour poursuivre toute interaction interculturelle (Chaouite, 2005).

2.2 Le cadre communicationnel: l'organisation de la réalité par le langage

Pour bâtir notre modèle théorique, il nous importe d'abord de connaître les manières qu'on les individus, de communiquer, de transmettre et de recevoir les informations de leur nouvel environnement socioprofessionnel, afin qu'ultérieurement nous puissions étudier leur impact sur l'être, l'identité. En fait, dans un contexte d'interaction interculturelle, le professionnel migrant échangera, par le biais du langage, une conception du monde, des significations et des contenus subjectifs pour caractériser l'Autre et se définir. Mais, comment la communication se déploie-t-elle afin de véhiculer ces construits intangibles?

Tout d'abord, il est nécessaire de dissocier la relation de la communication. En fait, la relation est la forme et la nature du lien qui unit les personnes, qui implique une certaine stabilité (durée) et qui se caractérise par une fréquentation régulière (Marc & Picard, 2008). C'est le cas des relations familiales ou professionnelles. La communication, elle, est plutôt le rapport d'interaction qui s'établit entre les partenaires en présence (Marc & Picard, 2008). « C'est à travers elle que se constitue la relation, se développe et évolue » (Marc & Picard, 2008, p.9). Elle est la dimension dynamique de la relation. La communication permet l'échange d'information certes, mais également le partage de significations et de sens.

Berger & Luckmann, dans *La construction sociale de la réalité*, conçoivent que c'est par une objectivation des processus subjectifs que s'édifie le sens commun des interactants (Berger & Luckmann, 1996). L'objectivation est, en fait, l'établissement d'un ordre au sein duquel notre réalité acquiert du sens. Le langage, par exemple, en tant que système de signes, objectivise, par son vocabulaire codé et coercitif, et permet de classer l'expérience, de la typifier (Berger & Luckmann, 1996). Il trie en catégories élargies (tel le mot couleur qui regroupe à la fois le bleu, le rouge, etc) et crée des champs sémantiques communs socialement, voire des zones de sens circonscrites linguistiquement (Berger & Luckmann, 1996). Cette *catégorisation* par le langage permet de simplifier notre environnement afin de mieux le saisir (Tajfel, 1972). Les communautés culturelles sont souvent classifiées en ce sens. Les Africains, les Asiatiques, les arabo-musulmans sont par exemple, des catégories universelles comprises par tous puisqu'elles prétendent soutenir certains traits somatiques et des caractéristiques convenues.

Cette classification nominale est une objectivation. Les Africains seraient, par exemple, une classe dans laquelle on attribuerait une série de représentations particulières quant à la relation au temps, aux rapports humains, aux valeurs et croyances. Pourtant, la signification de ce qu'est être africain, outre le fait de provenir du continent africain, est variable selon les individus, les cultures, les contextes.

Ce phénomène psychique d'ordonnancement, affecte nécessairement les migrants, car, en tant que minorités, ils sont affligés de stéréotypes sociaux liés à la culture affectant du coup leur capacité d'insertion professionnelle. À l'inverse, il est possible qu'ils portent le même regard catégorisant sur la société d'accueil. Dans la rencontre interculturelle, ils découvriront mutuellement la complexité des individus, leur multiplicité et le système de sens expliquant certains comportements. En fait, ils devront négocier les significations, les représentations sociales.

2.2.1 Les représentations sociales : l'interprétation de la réalité

Les représentations sociales, en tant que concept, sont, pour Moscovici, un « corpus organisé de connaissances » et, pour Nebe, « une forme d'images mentales de phénomènes sociaux abstraits, qui se manifestent dans le contenu de la pensée, des textes, des paroles » (Nebe, 2003, p.10). En fait, elles ont comme fonction d'interpréter la réalité sociale, de rendre le comportement orienté et significatif, de faciliter la communication et de former les identités (Moscovici, 1961, p.27). Cette représentation est l'idée, la symbolisation et la connaissance qu'a chaque individu d'un objet et du monde qui l'entoure dans l'expérience. Si on rapporte la représentation dans un contexte social, on l'attribue, dès lors, à une activité mentale d'une collectivité ainsi qu'à l'effet de processus idéologiques et culturels traversant les individus (Jodelet, 1989). Les représentations sont déterminées par le sujet, le système idéologique dans lequel baigne l'individu et les liens qu'il tisse avec cet ensemble (Abric, 1989). C'est l'idée collective de ce qu'est une profession, le Nous ou l'interculturel, par exemple. On les trouve d'ailleurs dans les attitudes et opinions des personnes ainsi que dans la sphère sociale de par les traditions et les idéologies. Dans la pratique, les représentations sociales se

véhiculent dans l'interaction et l'expérience. La représentation sociale de ce qu'est être "architecte" ou une "bonne travailleuse" variera selon les sociétés, l'organisation et les individus.

D'autre part, ce phénomène ne désigne pas uniquement un *produit* dans lequel des images mentales aident à la communication (Nebe, 2003). Il est à la fois un *processus*, où il y a transformation d'un savoir en un sens commun, une synthèse émanant d'une interprétation individuelle et d'une négociation intersubjective dans l'interaction (Nebe, 2003). Par exemple, la représentation sociale de la justice, négociée dans l'interaction, permettra de trouver un sens commun et de saisir le monde de la même manière. En ce sens, un grand nombre d'auteurs, tels que Doise et Elejababarrietta, affirment que l'identité ne précède par nécessairement la représentation, mais qu'elle se construit et se développe simultanément par le phénomène de la négociation intersubjective avec l'Autre (Nebe, 2003, p.11). Nous observons, dès lors, qu'il devient indispensable d'analyser plus amplement la question de la négociation intersubjective des migrants au travail au sein de notre matrice théorique afin d'appréhender de pouvoir saisir le processus d'identification.

On constate que la représentation sociale devient un élément médiateur dans l'intersubjectivité en tant que processus relationnel (partage d'une même compréhension du monde) (Nebe, 2003). Cette dynamique est une expérience concrète que vivent les professionnels migrants sous forme d'incompréhension avec la société d'accueil ainsi que par une distance considérable entre les représentations. L'entrée sur le marché du travail québécois leur permet de prendre conscience des représentations sociales des autres employés, mais également des leurs, notamment en ce qui a trait à la représentation de la profession (rôle, valeurs), du travail en général (idéologies, normes), de la culture organisationnelle ou de leur propre groupe culturel (caractéristiques attribuées, stéréotypes, discrimination). La représentation est porteuse d'intégration interpersonnelle, mais elle est aussi source d'exclusion sociale par l'accentuation du *Nous* et *Eux*. La compréhension mutuelle peut s'avérer plus difficile. Elle nécessitera des ajustements, des adaptations et une négociation.

En fait, la *négociation*, en tant que concept, est entendue comme un « mélange dosé de confrontation et de coopération ». (Radtchenko & Drailllard, 2012, p.3) Cette activité intersubjective et relationnelle permet aux individus de co-construire leurs représentations et leur identification. En soi, la *négociation* est un processus complexe au cours duquel les sujets échangent leur conceptualisation de la réalité et en reconstruisent l'ordre, ce qui aura pour effet d'actualiser leur identité, de trouver un équilibre et de créer du sens. (Druckmann, 2007) C'est ce que Druckmann appelle les *identités négociées* (Druckmann, 2007).

2.2.2 Le *culturocentrisme*: un regard projectif sur autrui

Ce phénomène d'interprétation de la subjectivité de l'altérité selon ses propres schèmes familiers et ses modèles culturels en tant que référence universelle, est vécu dans l'insertion professionnelle des migrants puisqu'ils sont catégorisés d'étranger, stigmatisés par la différence, jugés ou incompris et souvent exclus socialement. Bien que ce phénomène soit généralement liée à l'*ethnocentrisme*, certains auteurs, comme Fillion, l'ont rebaptisé *culturocentrisme* car ils ne considèrent pas la culture uniquement dans un sens ethnique, mais plus large où les groupes (professionnels, organisationnels, etc.) se croisent (Fillion, 2006). Le *culturocentrisme* est un mécanisme qui consiste à accorder une place centrale à son groupe culturel, à le valoriser et à exagérer ses traits particuliers afin de se différencier d'autrui. Il mène à un regard projectif sur l'exogroupe interprété à travers un mode de pensée typique de l'endogroupe (Bourque, 2008). Le manque de coopération au travail par le professionnel migrant pourrait être interprété par un autre ingénieur d'individualiste, d'égoïste ou comme d'un manque d'intégration avec le groupe, par exemple. Or, cela pourrait être un profond respect pour l'hierarchie ou l'incorporation d'une conception du travail vécue précédemment. Il y a, d'abord, l'identification à un groupe afin de se sécuriser puis, une projection c'est-à-dire l'observation de l'autre à partir de soi et l'attribution des significations et enfin, l'évaluation à l'aide des critères de l'endogroupe (Bourque, 2008). Le phénomène est à la fois cognitif, affectif, évaluatif et normatif puisque l'on se fidélise à un groupe et on se désensibilise à l'Autre, on crée une norme des conduites acceptables, selon notre évaluation partagée dans l'interaction (Bourque, 2008).

Bref, c'est un mécanisme d'exclusion qui vise à neutraliser la différence par la négation de ses particularités engendrant alors une interprétation faussée. Cette dévalorisation transmise dans l'interaction provoque une remise en question identitaire chez les professionnels migrants qui s'identifient à cette représentation d'eux-mêmes (étranger, catégorie sociale ou non-reconnaissance professionnelle) offerte par autrui. L'identification du professionnel par le regard de l'Autre où il n'est que stéréotypé ou exclu, pèse dans son besoin de reconnaissance professionnelle et de d'intégration au sein d'un groupe social. Il devra trouver des stratégies pour se positionner, intérioriser à sa manière des caractéristiques attribuées afin de s'identifier, trouver un sens et un équilibre. À l'inverse, une vision *culturocentrique* du migrant sur autrui, nuit à une compréhension juste de son nouvel environnement social.

2.2.3 La communication interculturelle, l'altérité et l'identité

Être confronté à un nouvel environnement et à ses différences, affecte le jugement du professionnel migrant, sa compréhension de la réalité ainsi que l'harmonisation des rapports. La communication interculturelle engendre, de manière intrinsèque, une dynamique avec l'altérité qui affecte la construction identitaire du professionnel. Cet apprentissage identitaire appelle toutefois le professionnel à s'ouvrir à autrui, à développer une empathie. L'attitude *culturocentrique* est alors à blâmer puisqu'elle fonde naturellement les paramètres identitaires via des traits culturels inculqués lors d'expériences de travail précédentes et d'un contexte social autre. Dès lors, le professionnel ne peut s'empêcher de comparer l'Autre à soi-même, le menant à affirmer davantage son identité, à en reconnaître les ressemblances et les différences ainsi qu'à déterminer les menaces à son entité (Belabdi, 2010).

Toutefois, lorsque les rencontres interculturelles s'inscrivent dans la durée, tel que dans l'expérience du marché du travail et de la migration, cela bouleverse les individus. Ils passent dès lors de spectateurs à acteurs, car ils doivent négocier quotidiennement de nouveaux «codes culturels, assumer des choix se positionner, analyser, revoir et même questionner leur appartenance à tel ou tel groupe» (Belabdi, 2010, p.125). Le fait que le professionnel ne partage plus les mêmes codes ou éprouve des difficultés dans la communication, l'oblige à se

repositionner dans son identité afin de maintenir l'interaction et tenter de faire parti du *Nous* socioprofessionnel. Malewska affirme que les identités sont fluctuantes et que les notions d'appartenance catégorielle varient constamment. «Les limites entre groupes et catégories se font et se défont, elles se dilatent ou se rétractent, en fonction du développement des individus et des contextes sociaux [...]» (Camilleri & al, 2002, p.7) L'identité demeure donc en mouvement, continu, elle est:

« [...] un système dynamique de valeurs, de représentations du monde, de sentiments nourris par les expériences passées, et de projets d'avenir se rapportant à soi. [...] L'identité nous apparaît comme un mécanisme régulateur entre les besoins de changement, nécessaires pour l'adaptation, et la constance des valeurs, qui donne un sens à l'existence» (Camilleri & al, 2002, p.21).

L'identité se construirait donc par les capacités cognitives des individus à vouloir comprendre l'altérité dépendamment de ses intentions à intégrer un groupe et à poursuivre l'interaction. Les professionnels migrants ressentent, de ce fait, le bien-être de l'insertion, de la reconnaissance et de la complicité culturelle avec l'Autre. Nous concluons dès lors, que la communication interculturelle sur une base régulière mène les professionnels migrants à s'identifier à l'altérité en s'adaptant, voire en intégrant, certaines caractéristiques. Voyons d'abord ensemble les phases du parcours identitaire des professionnels migrant lors de son insertion professionnelle et interculturelle.

2.3 Les trois phases du parcours identitaire

Le vécu subjectif de la rencontre d'un *Autre* culturel est le contexte par lequel provient la construction identitaire des professionnels migrants qui se déroulerait en trois phases : l'adaptation, l'intégration et l'interculturalisation (Abou, 1988; Amin, 2013). La description de ces processus nous aidera à saisir la trajectoire humaine et psychocognitive qui le mène à se redéfinir dans son identité.

Tout d'abord, le professionnel migrant vit une période d'*adaptation*. Il subit une phase de dépaysement dans laquelle il découvre, se familiarise au pays hôte dans sa culture et ses

valeurs (Legault & Fronteau, 2008). C'est l'euphorie et la désorientation spatiale où il ne se sent plus contraint par les mêmes règles de conduite qu'à l'habitude et où il est bombardé de nouvelles impressions. Puis, le professionnel migrant prend conscience de la perte de schèmes de référence. Il a alors une prise de conscience au cours duquel il saisit les enjeux, ce qui le plonge dans son intériorité, dans un repli sur soi et des désillusions (Legault & Fronteau, 2008). Il devient alors difficile de parler de ses souvenirs, du passé. Il éprouve aussi, quotidiennement, un sentiment de fatigue culturelle. Les difficultés à communiquer (langue) ainsi que l'affront lié à l'emploi ou au logement, génèrent un sentiment de solitude et de dévalorisation. Il se produit donc un phénomène de déconstruction de l'identité notamment par la perte d'autonomie temporaire et d'incompréhension (Legault & Fronteau, 2008). On dira que le professionnel migrant se voit réduit à n'être qu'objet ballotté et infantilisé plutôt qu'un sujet indépendant. Il se sent étranger. En même temps, il se réifie en procédant à l'actualisation des caractéristiques de sa propre culture, en les verbalisant en termes intelligibles pour soi et pour autrui. Il prend conscience de sa lunette culturelle. C'est le phénomène de la décentration : « identifier ses propres valeurs pour mieux neutraliser l'influence de sa culture dans le décodage de l'autre culture et à considérer d'autres points de vue formulés à partir de l'autre point de vue culturel (Bourque & Tavlian, 2010, p.62) ». Enfin, il réapprend, interagit et devient culturellement sensible (Legault & Fronteau, 2008).

Après avoir fait sa propre introspection, il vit alors des chocs et une véritable crise identitaire. L'apparition de l'identité culturelle d'autrui, de tout un système, le pousse à relativiser ses propres schèmes de pensée et à les transformer (Legault & Fronteau, 2008). C'est une resocialisation complète nous dit le MICC (MICC, 1991). Il tentera de trouver un équilibre relatif entre le *moi* et *eux* afin de pouvoir s'intégrer au plan personnel, linguistique, socioéconomique et professionnel. En fait, il doit affronter une identité de crise où l'on s'amuse d'abord des traits particuliers de l'autre culture, on relativise les conventions sociales pour ensuite les expérimenter, par choix ou par imposition naturelle de la majorité. Il saisit l'ensemble tissé et organisé, sa cohérence, sa souplesse (Legault & Fronteau, 2008). Le professionnel migrant le reproduit inconsciemment dans le quotidien. Il aboutit alors à une solution : l'ouverture. L'expérience acquise lui permet de projeter, de mieux réagir voire même de prendre des initiatives. Son autonomie retrouvée, lui permet de trouver son

équilibre. Un équilibre entre le *ici* et *là-bas*, le *avant* et *maintenant*, le *nous* et *eux* (Legault & Fronteau, 2008). Le mélange du familier et de l'étranger rend donc les identités composites, basées sur la participation, l'interaction et la reconnaissance. Il vit, dès lors, l'*intégration*.

Finalement, certains vivront et d'autres jamais, un processus d'*interculturalisation* par lequel les deux parties s'ajustent et construisent une nouvelle culture socioprofessionnelle (Amin, 2013). L'*interculturalisation* est liée «à la synchronie, à l'alternance et à la simultanéité des changements culturels. Le sujet se structure alors dans une double référence symbolique hétérogène et irréductible à l'un des deux pôles culturels» (Amin, 2013, p.108). On modifie communément les contenus de consciences psychiques, les valeurs, les manières de penser et d'agir. Certes, l'échange n'est pas que positif. Par moments, il deviendra conflictuel. On portera atteinte à l'image du soi par le biais de stéréotypes, mais il saura utiliser des stratégies pour préserver une cohérence identitaire, telle que par la valorisation de stigmatisations ou la réappropriation de discours pour affirmer sa singularité (Amin, 2013). Assurément, l'un et l'autre seront déstabilisés, mais peu à peu s'instaureront la connaissance de l'*Autre* et la compréhension. Ces nouvelles configurations culturelles s'établissent généralement dans les relations quotidiennes de longue durée.

Jusqu'ici, nous avons été mesure de capter l'omniprésence de la communication dans le processus identificatoire, mais également celle des phénomènes subjectifs et intersubjectifs liés aux rencontres interculturelles. Puis, nous avons découvert qu'à travers diverses phases identitaires, le professionnel migrant, par son désir d'intégration, trouvera les moyens de s'adapter en relativisant et en intégrant certaines caractéristiques dans son identité afin de trouver un équilibre psychosocial. Il est conscient, actif et négocie son espace identitaire. Ces constats se révèlent des assises conceptuelles pour notre modélisation. Or, nous devons explorer davantage les concepts théoriques de l'altérité et de l'identité afin de déterminer leurs impacts mutuels sur le phénomène. Définissons d'abord ce qu'est l'altérité et son rôle dans la construction identitaire.

2.4 L'altérité

« L'autre, qu'il s'agisse, d'un individu ou d'un groupe défini par l'appartenance à une catégorie socialement ou culturellement pertinente, est posé comme une entité abstraite, faisant l'objet d'un traitement sociocognitif, discursif ou comportemental sur lequel se centre l'attention, sans que l'on s'attache à la diversité de critères qui le font autre ». (Jodelet, 2005, p.8)

En discutant de l'altérité, on fait référence à un personnage social dont l'attention ne sera pas centrée sur celui-ci, mais plutôt sur les processus, les contextes, les interactions et les dimensions symboliques qui en découlent. Lorsque l'altérité est intégrée au processus de la construction identitaire, il s'oppose au soi : « l'Autre n'existe comme autre qu'en tant que je le nie de moi, de même que je n'existe que nié de lui-même par autrui. Mais en même temps, je ne peux saisir mon image que dans le regard d'autrui, regard qui m'appréhende de l'extérieur comme objet et donc me fige et m'aliène » (Ladmiral et Lipiansky, 1989, p.120). L'ouverture à l'*Autre* engendre une modification de notre conception du monde et permet de sortir de notre *culturocentrisme*. Bref, l'être ne peut exister sans l'Autre, car il prend conscience de sa propre existence, de sa dualité intrinsèque de la connaissance de soi-même dans autrui (Belabdi, 2010). D'une part, on s'entend soi-même lorsque l'on parle ce qui nous permet de prendre conscience de soi et de l'image que l'on projette et d'autre part, on signifie à l'Autre quelque chose qui devra peut-être être négocié, et ce, dans un espace synchronisé (Berger & Luckmann, 1996) On se compare, on s'y objecte ou on s'y identifie.

On saisit que l'intersubjectivité révèle comment les consciences communiquent, mais également le processus par lequel les consciences se constituent (Marc & Picard, 2008). Adopter le point de vue de l'Autre, c'est se percevoir comme objet d'une identité. Mead affirme que : « le soi, en tant qu'objet pour soi, est essentiellement, une structure sociale, et naît dans l'expérience sociale » (Marc & Picard, 2008, p.55). L'humain vit constamment sous le regard de l'Autre et son regard est profondément intériorisé. « Connaître l'Autre, c'est se connaître en partie soi-même dans l'interaction » (Belabdi, 2010, p.120).

En ce sens, toute communication interculturelle est porteuse d'enjeux identitaires. Ces enjeux sont la recherche d'une satisfaction (besoins, intérêts, désirs) et de buts à atteindre (cognitifs,

affectifs, économiques, existentiels) (Marc & Picard, 2008). L'insertion professionnelle du migrant est un enjeu symbolique lié à la valorisation de soi au travail, à la reconnaissance au sein d'un groupe professionnel ou à la satisfaction socioaffective des collègues. L'identité proclamée est une tension entre le besoin d'affirmation de soi, à la fois par la reconnaissance et la préservation de son image, et par une opposition dialectique où l'individu s'exprime dans des mouvements d'assimilation et de différenciation de l'altérité. (Marc & Picard, 2008) L'identité se mobilise non pas dans une pureté absolue, mais en grande partie selon l'intention des individus, le contexte d'interaction et le besoin de reconnaissance nécessaire à la constitution identitaire du professionnel. Cette intersubjectivité dans les communications interculturelles est un construit cognitif ancré dans l'expérience par lequel les professionnels migrants négocient, voire sélectionnent, les caractéristiques de leur propre identité.

Enfin, la notion polysémique de l'altérité permet d'analyser les processus d'identification sociale des individus sous l'angle de la différenciation ou de l'identification. Toutefois, cette analyse binaire de l'altérité positionne le sujet dans une dynamique où il doit ressembler ou se dissocier de l'Autre. Hadj-Moussa et Minh-ha suggèrent que le sujet peut à la fois être du dedans et du dehors, et ce, dépendamment des contextes et dans une logique de mutabilité et de changements continuels. La différence, affirme Hadj-Moussa «peut à l'inverse, inclure le même et éviter le séparatisme» selon une différence située et critique. (Hadj-Moussa, 2000, p.233) Minh-Ha explique davantage cette relation:

«The moment the insider steps out from the inside she's no longer a mere insider, she necessarily looks in from the outside while also looking out from the inside. Not quite the same, not quite the other, she stands in that indetermined threshold place where she constantly drifts in and out. Undercutting the inside/outside opposition, her intervention is necessarily that of both not quite an insider and not a quite an outsider. She is, in other words, this inappropriate " other " or " same " who moves about with always two gestures : that of affirming " / am like you " while persisting in her difference and that of reminding " I am different " while unsettling very definition of otherness arrived at » (Minh-Ha, 1997, p.148).

Ainsi, le migrant s'identifiant à l'altérité ne choisit pas s'il est même ou différent, il est les deux. C'est ce qu'appelle Bhabba et Hadj-Moussa le *troisième espace*. Cette négociation

permet alors de se dissocier des stéréotypes sociaux attribués aux groupes culturels par exemple et de plutôt s'attarder à une construction identitaire multiple, flexible et décentrée.

2.5 L'identité

L'identité, l'être, le soi. Concept contemporain de la communication interculturelle, de la sociologie et de la psychologie, l'identité fait parler d'elle. Elle est, entre autres, devenue la clé de compréhension de l'inscription de l'individu au sein d'une société multiculturelle, des phénomènes migratoires et des diverses rencontres avec l'altérité. L'identité, voire sa construction, a amené certains théoriciens à vouloir saisir la compréhension du soi, les éléments centraux qui la composent, son unicité et sa fragmentation ainsi que le rôle de l'altérité dans son développement (Nebe, 2003). En soi, on se demande tous, ce que constitue l'identité. Naissions-nous avec une identité spécifique? Est-elle acquise, constitutive ou construite par les sujets eux-mêmes? En fait, ce que nous savons c'est que l'identité est une représentation abstraite, une idée générale, un concept.

Dans le cadre de cette recherche, c'est le processus d'identification professionnelle dans un contexte interculturel qui nous préoccupe. Or, il nous faut d'abord saisir ce qu'est l'identité et quels sont les enjeux y étant liés pour conséquemment s'attarder de manière spécifique à l'identité professionnelle des migrants et aux façons de s'identifier. Nous saisissons comment interviennent les sphères sociales et individuelles au cœur de ce processus identificatoire et finalement, comment les professionnels migrants les négocient pour établir un certain équilibre identitaire. Voyons d'abord d'où provient ce concept intangible qu'est l'identité.

L'identité remonte aux origines de la pensée présocratique. Déjà à cette époque Parménide suggérait la présence d'un être uni, homogène, non flexible vivant dans un contexte où le changement n'est pas (l'être immuable) (Encyclopaedia Universalis, 2014) L'ontologie du cogito de Descartes, des années plus tard, proposa une visée intentionnelle du sujet pensant qui devint le centre de la connaissance et de la morale. Cogito ergo sum, « je pense donc je suis ». Cette idée du sujet, maître de sa propre réalité, sera véhiculée à travers de notre

modèle identificatoire car elle accorde une place notoire à la subjectivité du migrant et à l'interprétation qu'il se fait de sa société d'accueil et de sa profession. Cette sphère personnelle, unique à chacun, est, selon nous, nécessaire pour comprendre les particularités des êtres et celles de leur identité.

Kant, ira plus loin en apportant la notion de conscience de soi au cogito, tel un juge intérieur qui veille à un ordre (Kant, 1781). L'homme a le pouvoir de se penser lui-même, il se compose d'une part réflexive du soi. Ainsi, l'individu a la capacité d'être à la fois sujet logique et objet de conscience (Kant, 1781). Kant affirmera que cette conscience de soi lui assure l'unité intérieure, peu importe les changements des états psychologiques et des expériences vécues. Cet apport théorique d'une identité réflexive de soi, se doit d'être considérée dans notre analyse de la négociation de l'identification professionnelle.

C'est surtout à partir du courant de l'interactionnisme symbolique des années 1930 que la notion d'identité acquit une place déterminante dans le vocabulaire de la sociologie selon une perspective relationnelle et lié au concept d'altérité. (Winkin, 2013) Certains auteurs tels que Mead, évoquent alors la possibilité d'une identité « ...multiple, fragmentée et sans aucun noyau central permanent » selon les rencontres et contextes (Nebe, 2003, p.3). Il n'y a plus de *Soi* unifié, il y a plusieurs *Soi* comme il a autant de façon de représenter une personne. Le *Moi* général entretient donc la cohérence entre les différents *Soi*, selon les interactions et les individus. L'identité est dorénavant dynamique, faisant d'elle un concept flexible selon les vécus et les êtres. L'avenue de la psychologie sociale de Mead s'intéressa aussi à l'influence des interactions sociales sur l'identité. L'Homme socialisé serait influencé par son environnement, ses groupes d'appartenance et la culture, et aurait alors très peu de pouvoir sur sa propre identité. Les écoles modérées de l'interactionnisme symbolique et du constructivisme social contestent toutefois en affirmant que l'identité est négociée dans l'interaction selon les contextes et des acteurs sociaux (Nebe, 2003). L'individu est alors réflexif, actif et libre de choix dans un environnement social dont il est imprégné. C'est plutôt dans ce sens, que nous analyserons l'identification professionnelle des migrants.

En somme, l'identité se meut à travers les théories, le temps et les circonstances. Nous nous y intéresserons dans le cadre de l'insertion professionnelle dans laquelle les migrants sont amenés à modifier leur identité de par le nouveau cadre de travail, comme toute personne changeant d'emploi, mais aussi en tant que moyen de s'identifier socialement au sein d'une nouvelle culture sociale. Ce double enjeu nous préoccupe et nous souhaitons en découvrir les rouages.

2.5.1 L'identité professionnelle

Le travail joue un rôle prépondérant dans le développement de la personne d'une part, parce qu'elle lui permet d'assurer sa subsistance et d'atténuer sa solitude, mais surtout, puisqu'elle est une activité dans laquelle l'individu se définit et actualise son potentiel (Morin 2006). De ce fait, l'être ressent un sentiment d'accomplissement, d'efficacité personnelle et crée un sens à sa vie (Morin 2006). Le professionnel mobilise son intelligence et son inventivité, il doit s'adapter et relever des défis au quotidien (Dejours, 2008). En fait, il se réalise et construit son identité dans le travail. Le migrant peut considérer le travail comme une stratégie afin de redéfinir l'image de soi et poser ses assises dans son nouvel environnement :

«Travailler, ce n'est pas seulement produire ou fabriquer, ce n'est pas seulement transformer le monde, c'est aussi se transformer soi-même, se produire soi-même. En d'autres termes, c'est par le travail que le sujet se forme ou se transforme tout en se révélant à soi-même, de sorte qu'après le travail, il n'est plus tout à fait le même qu'avant de l'avoir entrepris» (Dejours, 1998, p. 7).

D'un autre côté, le rôle du travail peut être aussi celui du lien social et des relations interpersonnelles. On y tisse des amitiés, une communauté de profession, un sens commun du vivre ensemble et d'affection mutuelle. Plus encore, la profession amène une culture particulière au sein d'un groupe organisé, une famille de laquelle on préconise un statut et un sentiment d'appartenance. Le rapport entre la construction de l'identité et le travail, soutient Dejours, serait médiatisé par l'altérité et sa reconnaissance du travail accompli et de ses compétences (Dejours, 2008). Le professionnel migrant trouve alors un réconfort, voire une valorisation de soi par la reconnaissance, chose pouvant être plus difficile dans les relations

sociales hors travail. En fait, la culture organisationnelle et professionnelle joue un rôle majeur car les règles sont claires et rassembleuses ce qui mène le professionnel migrant à vouloir comprendre la culture du groupe, s'y insérer et l'adopter graduellement. Ainsi, bien que différente, il retrouvera son identité liée à sa profession.

L'identité professionnelle se crée aussi dans le lien créé avec la société dans laquelle il contribue socialement. Le travail peut à la fois être source d'inclusion et d'exclusion sociale que ce soit par les discriminations à l'embauche, la déqualification ou par les stéréotypes ethno-culturels liant ethnicité et emploi (Sadiq, 2005; Dubar, 2000). Le déclassement social touche directement la dignité et la dévalorisation des individus. Exclu, le migrant est blessé dans son identité de par un manque de reconnaissance sociale professionnelle. Il vit alors un choc identitaire professionnel, un manque de continuité intérieure. Ceux qui auront réussi à intégrer le milieu professionnel seront, quant à eux, confrontés à une nouvelle culture socioprofessionnelle qui les déstabilisera et qui les relèguera à un réapprentissage des valeurs, des attentes, de la culture et du sens commun de la profession ainsi que des relations de travail. Ils chercheront eux aussi à se reconstruire.

Enfin, l'identité est souvent entendue comme émanant de la sphère de l'intime, mais elle est aussi sociale de par le contexte, les groupes et l'environnement qui nous façonnent et que l'on intègre. L'identité professionnelle, c'est surtout le travail en tant qu'élément structurant de l'identité (Dubar 2000). Elle se définit à travers les activités professionnelles et se situe entre la singularité de l'individu et son appartenance à son groupe professionnel. Dubar affirme que l'identité professionnelle est «le résultat d'un compris entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui» (Dubar, 2000). Cette identité pour soi est celle que l'on définit par notre trajectoire personnelle, notre formation, notre personnalité, nos choix, ainsi que nos intentions futures. L'identité pour autrui, elle, est celle attribuée par les autres que l'on intègre à notre être. Elle se veut aussi être reconnue socialement par les membres et les non-membres. L'image de soi, la reconnaissance sociale, les aspirations professionnelles ainsi que les relations humaines au travail sont les éléments centraux de la constitution de l'identité professionnelle. On constate, dès lors, que l'identité professionnelle se veut un nœud fait d'une identité individuelle et sociale. C'est dans cette optique binaire, et à la fois unitaire puisqu'intrinsèquement liées, que nous désirons construire notre modélisation théorique.

2.5.1.1 L'identité dynamique : individuelle et sociale

L'identité est une entité qui se développe à travers une individualité, mais aussi une sociabilité. Dans cette visée moderne, la notion d'identité individuelle intègre le monde et les interactions des individus qui en découlent. C'est Ricoeur qui dans *Soi-même comme un autre*, refonde une herméneutique du soi dans une référence constante à l'altérité: « L'autre n'est pas seulement la contrepartie du *même*, mais appartient à la constitution intime de son sens ». (Ricoeur, 1990, p.380) On saisit alors le propre et le semblable de l'identité, l'*ipséité* et l'*idem*. Pour Ricoeur, le sujet a le pouvoir de se représenter lui-même comme demeurant *soi-même* dans son rapport à l'Autre, malgré tous les changements physiques et psychologiques qui adviennent durant son existence. (Ricoeur, 1990) Le maintien de soi à travers le temps et la relation, c'est l'*ipséité*. L'*ipse* renvoie à l'autonomie du soi en ce sens qu'il est à l'initiative de ses actes, de ses paroles, de son éthique. (De Ryckel & Delvigne, 2010) Une véritable prise de conscience de sa capacité à créer une distance entre le soi et l'histoire, le vécu. Elle permet de se distinguer et de rester soi. L'*idem*, quant à elle, est cette partie de l'identité qui demeure *mêmeté* et similitude dans le temps. (Ricoeur, 1990) Le professionnel migrant conserve ainsi une part de ses choix et valeurs acquis auparavant tout en intégrant de nouveaux aspects, et ce, en demeurant cohérent dans son identité.

Ce tout se compose donc d'une identité stable et mouvante, interne et pouvant s'approprier une partie de l'externe. Pour ce faire, un certain processus cognitif doit prendre place afin de saisir les particularités individuelles et de donner un sens à l'ensemble des expériences (Touraine, 1995). « La subjectivation est une activité du sujet, une activité critique et une recherche de distance de soi, aux divers soi perçus et aux modèles intériorisés, une volonté consciente de construction de son expérience personnelle et de ses relations aux autres ». (Dumora, Aisenson, Cohen-Scali, Pouyaud, 2008, p.7) Elle n'est pas réduite à une socialisation passive intériorisée. Selon Berzonky, « L'identité est comprise comme une théorie du soi, construite par soi, c'est-à-dire, une structure conceptuelle composée d'un système de suppositions de schémas, de constructions, de scripts, et de postulats relatifs au soi interagissant avec le monde ». (Berzonky, 2003 p.3) Dans ce contexte, l'identité

individuelle se forme selon les intentions, le parcours personnel du professionnel migrant, le type de personnalité et les enjeux qui l'habitent.

L'identité sociale, elle, s'est inspirée de l'ontologie du *dasein* proposée par Heidegger, l'« être-dans-le-monde » (Grondin, 2003). L'être est absolu, jeté dans l'existence sans limites, et ce, dans une perspective d'ouverture. Modifiée au cours du temps, elle est aujourd'hui, elle aussi négociée par le sujet en interaction avec le monde social qui désire s'identifier face à autrui. L'individu effectue une transaction, coopère et se positionne socialement. « Les structures sociales (groupes, organisations, institutions), comme langage des échanges et de la pratique, proposent des codes, des repères, un système de symbolisation par lesquels les individus se situent, se nomment et se reconnaissent ». (Giust-Desprairies, 2002, p.51) La profession devient une source de socialisation où se transmet un ensemble de significations-repères avec lesquelles le soi se construit, se mue et se développe. Les représentations sociales véhiculées dans l'interaction, sont aussi source d'identification notamment par le fait de saisir le monde autour de soi de la même façon et d'en être collectivement rassuré. (Jodelet, 1991) Le désir d'une reconnaissance de l'altérité joue dans les rapports. L'identité relationnelle permet donc aux individus de se reconnaître sous certaines étiquettes sociales et de choisir de les intérioriser ou pas au sein de leur identité. (Frame, 2008)

L'identité professionnelle se veut dynamique par l'actualisation constante de son statut, de son état. Le professionnel migrant tente de se repérer et de se définir à travers les diverses interactions qu'il entretient avec son groupe au quotidien. Au cours d'une vie, il s'imprègne de plusieurs *nous* professionnels et dans notre cas précis, d'une autre culture sociale. Amin Malouf affirme que cette évolution identitaire ne procurerait pas une perte des spécificités professionnelles ou sociales, mais plutôt un travail de redéfinition dont le résultat dépasserait les traits intrinsèques (Malouf dans Hadj-Moussa, 2000). En fait, l'identité est sujette au changement quand le contexte social modifie le rapport au monde.

Somme toute, l'identité est dynamique de par la *négociation* des individus entre les choix, les constructions symboliques, le vécu de chacun et les circonstances sociales. La *négociation*

devient alors un lieu de jonction, voire de coordination intrinsèque de l'identité entre la sphère cognitive et sociale. Ne nous méprenons pas, la *négociation* n'agit pas pour atténuer des conflits intérieurs (individuels/sociaux). Elle serait mise en branle naturellement par les individus pour atteindre un équilibre identitaire entre l'être autonome et ses appartenances. Elle est le processus qui donne l'illusion d'une stabilité, qui permet de diminuer l'incertitude et d'être soi (Verbunt, 2011). C'est ce que Kaufmann appelle *l'invention de soi* (Kaufmann, 2004).

2.5.2 Un concept critiqué

Le concept d'identité ne fait toutefois pas l'unanimité dans le milieu scientifique. Brubaker fait une critique féroce du concept de par sa surutilisation. Il est devenu un terme fourretout à la signification flottante où les identités sont fluides, construites et multiples. «Si l'identité est partout, elle n'est nulle part (Brubaker, 2001, p.66)» affirme-t-il. L'identité serait aussi devenue un mot vernaculaire de la politique contemporaine par la mobilisation d'un essentialisme culturel et du sentiment de communauté (identité nationale) dans le but de se différencier dans un système mondialisé et caractérisé par l'immigration (Brubaker, 2001). C'est le choc des termes en son sens politique et scientifique (foyer virtuel). L'identité peut être analysée à la fois dans les *gender studies* ou en politique, dans la tradition de l'intime ou du social, à la fois être immuable, spontanée ou une construction (Avanza & Laferté, 2005). Ainsi, tous les types d'affiliation se sont entremêlés dans la terminologie indifférenciée de l'identité (Brubaker, 2001).

Cette critique est légitime malgré que la définition de l'identité nous a permis de soulever les caractéristiques individuelles et sociales qui la traversent, ses dimensions de négociation, ainsi que des notions telles que l'altérité et la représentation qui y sont liées. L'identité en tant que substance réunit à la fois l'état et l'action. En ce sens, nous pensons, comme Brubaker, que le concept doit être compartimenté dans son étude. Nous sélectionnerons donc sa facette active, soit l'identification. Ainsi, nous mettrons de côté les cadres rigides de l'identité qui confinent la créativité identitaire des individus et privilégierons les identifications comme moyens d'accès à l'imaginaire des individus ainsi que d'opérationnalité de l'expérience et

des idées (Kaufmann, 2004; Chaouite, 2011). En d'autres termes, l'identification nous paraît plus adaptée pour étudier le phénomène, de par sa flexibilité en dehors des cadres normatifs liés à la culture et de par son ancrage dans le vécu et la pratique.

2.6 L'identification

Plus précisément, l'identification est le processus continu entre le cognitif et le social qui contribue à façonner l'identité à travers une labellisation sociale, et ce, de manière active, réflexive et reproductive dans les interactions et contextes dans lesquels l'humain se trouve (Brubaker, 2001). On s'intéresse à la manière «dont une personne s'identifie – et dont elle est identifiée par d'autres – et est sujette à de nombreuses variations en fonction du contexte (Brubaker, 2001, p.75)». L'identification individuelle se caractérise ainsi par la sphère intime (parcours, personnalité et intentions) et cognitive (sélection des composantes à intégrer à l'identité). L'identification sociale, quant à elle, repose sur la différence, une «différence située, conditionnelle et conjoncturelle (Hadj-Moussa, 2000, p.236)» avec l'altérité, nous rappelle Stuart Hall (Hall, 2007). Elle est aussi, à l'inverse, un processus d'individuation qui résulte de la conscience des individus d'appartenir à un groupe social «ainsi que la valeur et signification émotionnelle attachée à cette appartenance (Autin, 2010, p.1)». Elle désigne à la fois l'auto-perception par la comparaison, que l'inter-identification par la négociation. Ainsi, nous croyons qu'étudier le processus de comparaisons et d'intériorisation issu de l'expérience, dans une visée à la fois cognitive et interactionnelle, nous permettra de mieux saisir ses subtilités ainsi que toute sa complexité. Pour ce faire, et nous en discuterons davantage au sein de notre méthodologie, nous mobiliserons une épistémologie constructiviste sociale afin de saisir plus rigoureusement les opérations cognitives des sujets menant à des recompositions des significations symboliques et à une certaine *négociation* quant à leur intégration, et ce, selon les individus et contextes.

2.6.1 Proposition d'un modèle théorique : l'identification mixte

Jusqu'ici nous avons pu découvrir graduellement l'assise théorique émanant de notre démarche intellectuelle pour explorer de manière concise notre objet théorique qu'est la négociation de l'identité professionnelle des jeunes migrants qualifiés dans le processus d'insertion au travail à Montréal. Bien que ces énoncés généraux soient présents, voire inhérents, à notre proposition modélisée, nous précisons notre raisonnement par des théories axées purement sur l'action identificatoire. Mieux encore, nous poussons plus loin notre réflexion en proposant un modèle théorique de *l'identification mixte* afin d'en exposer les démarches psychosociales et individuelles. Nous suggérons, d'une part, de nous appuyer sur *Le modèle du développement et de l'intégration de l'identité sociale* d'Amiot, De la sablonnière et de Terry et Smith, qui définissent en quatre phases comment les identités sociales se développent de manière intra-individuelle et s'intègrent dans le *self* dans des contextes de changement tels que la migration professionnelle (Amiot et al, 2007).

Pour ce faire, les auteurs se sont appuyés sur les théories de la *catégorisation* de Tajfel et Turner et du *self* de Mead (Licata, 2007). D'autre part, nous nous intéressons au processus d'identification individuelle par les stratégies d'opération cognitives effectuées selon les choix et les personnalités, inspirées des *styles identitaires* de Berzonsky et de la *construction biographique de soi* de Delory-Momberger (Berzonsky, 2007; Dumora, & Boy, 2008). En unifiant ces théorisations, nous pensons parvenir une représentation plus rigoureuse et plus juste du phénomène. C'est précisément dans fusion nodale que nous souhaitons mettre de l'avant.

Comme nous l'avons vu précédemment, la *catégorisation* est un processus cognitif et subjectif utilisé afin d'organiser les informations sur le monde, mais il est surtout : « un système d'orientation qui crée et définit la place particulière d'un individu dans la société (Tajfel, 1972, p.293) ». L'humain est appelé à s'identifier, à se caractériser, à se localiser vis-à-vis un interlocuteur ou un groupe (Brubaker, 2001). De ce fait, la *catégorisation* permettrait au sujet de « savoir quelles sont les catégories auxquelles il

appartient et quelles sont celles auxquelles il n'appartient pas» de valider socialement sa position dans la société et de la monopoliser dans son échelle de valeurs (Licata, 2007, p.24).

Amiot et al s'appuient également sur le concept du *self*, proposé par Mead. Le *self* c'est la capacité de se percevoir de l'extérieur, de se considérer comme objet social intériorisant le regard d'autrui généralisé selon les situations (Frame, 2008). Le sujet adapte son comportement et projette sur lui-même le regard que l'altérité lui attribue afin d'évaluer les points de vue et les conduites de l'interaction (Frame, 2008). Mead affirme le *self* se cristallise par deux composantes, le *Moi* et le *Je* : « The I is the response of the organism to the attitudes of the others; the ME is the organized set of attitudes of others which one himself assumes. The attitudes of the others constitutes the organized me, and then one reacts toward that as an I (Mead, 1934, p.175) ». Bref, c'est par la subjectivité et la performance individuelle que le sujet négocie son affirmation identitaire au cœur des contraintes sociales (Frame, 2008).

En s'appuyant sur ces théorisations de la *catégorisation* et du *self*, le *Modèle du développement et de l'intégration de l'identité sociale* d'Amiot & al, pose les jalons des quatre étapes cognitives que mettent en branle les individus pour négocier l'altérité au cœur de leur identité (voir Appendices A & B). La *catégorisation anticipée*, la *catégorisation*, la *compartimentation* et l'*intégration*, sont donc les principales étapes de la construction cognitive du *self* (Amiot et al, 2007). La *catégorisation anticipée* est, ici, le processus de prévision où certains attributs sont projetés sur un groupe et sur soi. Le professionnel migrant, par exemple, se questionnera sur certaines caractéristiques des professionnels québécois par lesquelles il est interpellé. La *catégorisation*, elle, se caractérise par la différenciation, voire l'isolation de certaines identifications, et en détermine la prédominance (Amiot et al, 2007). Le professionnel libanais sera amené à se positionner et à renforcer son identité professionnelle issue de son ancien milieu social, à isoler des caractéristiques et en nier d'autres, pour s'identifier par la comparaison. À ce stade, il n'y a pas de conflit entre les différentes identifications, car le professionnel se dit architecte (signification des expériences passées), pas un l'architecte comme il est entendu dans son nouveau milieu socioprofessionnel. Puis, il y a la *compartimentation* où l'individu mobilise plusieurs

identifications, où certaines caractéristiques de l'Autre peuvent faire partie du *self* et, dans lesquelles, les vieilles et les nouvelles identifications sont reconnues (Amiot et al, 2007). On s'identifie à plusieurs groupes sociaux selon les contextes, et ce, grâce à la capacité cognitive d'intégrer diverses composantes identitaires afin de trouver l'équilibre. Enfin, l'*intégration sociale* se mobilise par la résolution de tous les conflits identitaires par la reconnaissance des similarités et des interrelations entre toutes les identifications, par leur chevauchement simultané (Amiot et al, 2007). Ainsi, on construit et consolide les multiples identifications professionnelles dans le but de générer une identité cohérente (Amiot et al, 2007). Ces étapes catégorisantes permettront de diviser en phases les moments clés de l'identification sociale par le professionnel migrant et alors mieux saisir le processus intrinsèque.

Dans un deuxième temps, nous analyserons l'identification individuelle en se questionnant sur les stratégies cognitives qui influencent la manière d'opérer cette construction personnelle. En fait, on s'intéresse à la capacité d'adaptation des individus à contrôler les expériences du quotidien. C'est en quelque sorte du *coping*, une opération cognitive de construction, d'ajustement et d'assimilation modifiant la structure identitaire dans l'interaction (Dumora & Boy, 2008). Berzonzsky affirme que le sujet organise, structure et donne du sens par ses efforts d'adaptation, et ce, selon ses valeurs, sa personnalité et ses objectifs (Dumora & Boy, 2008). Par exemple certains sont ouverts aux expériences et évaluent constamment les informations afin de réviser leur identité. Ils manifestent le besoin de créer du sens, d'être cohérent et évolutif. La définition de leur identité se déploie selon leurs valeurs, leurs objectifs et leurs schémas de soi. D'autres, par contre, sont plutôt conformistes. Ils ont une vue mécaniste du monde et une conception de soi fixe. Ils sont d'ailleurs intolérants à l'instabilité de leur système de valeurs ou à l'ambiguïté. D'autres encore évitent les confrontations culturelles et les conflits, fuient leurs propres structures identitaires et se définissent par les attributs sociaux. (Dumora & Boy, 2008).

L'humain construit donc une identité pour soi par soi, notamment par une construction et une configuration propre de certaines caractéristiques que le fait distinct. En ce sens, nous rejoignons Ricoeur par la théorie de la narrativité lorsqu'il suggère que l'individu accède à son identité de la manière qu'il le configure. On construit nous-mêmes, on sélectionne les

événements de notre parcours personnel et on se raconte. « Autrement dit, nous ne faisons pas le récit de notre vie parce que nous avons une histoire; mais au contraire, nous avons une histoire parce que nous faisons le récit de notre vie ». (Delory-Momberger, 2009, p.2) L'individu construit constamment des schémas temporels de l'expérience. (Delory-Momberger, 2009) Elle est une véritable herméneutique de pratique où l'on se crée une histoire et on rapporte à soi-même pour se construire une cohérence identitaire. (Delory-Momberger, 2009) Ce processus permet de s'identifier, de se construire et de se présenter selon les choix et caractéristiques sociales et individuelles. Ainsi, nous sommes convaincus que l'identification migratoire et professionnelle par le récit est une action de création et de réflexion qui nous ait possible d'accéder simultanément lors de la cueillette de données par le biais de l'entretien. Il devient, dès lors, le moyen d'accès idéal au vécu, à la subjectivité, aux actions posées, aux représentations sociales, en plus d'être une modalité d'identification du sujet insérée au cœur de notre modèle théorique.

En somme, nous appliquerons les deux phases de ce modèle de l'*identification mixte* (voir *Appendice C*). L'articulation, que nous nommons dans le cadre de cette recherche, *négociation*, sera présente via les choix identitaires des migrants entre les rôles socioprofessionnels et les prérogatives personnelles. D'ailleurs, c'est cette jonction négociée entre les deux typologies identificatoires qui confère l'originalité de notre démarche. Nous vérifierons si notre modèle est une base solide du processus de négociation de l'identification individuelle et sociale et s'il est nécessaire de modifier ou d'incorporer d'autres variables. Pour ce faire, nous le testerons sur le terrain de recherche dans une perspective phénoménologique et humaine.

2.7 Synthèse théorique

Le présent chapitre a su nous éclairer concernant les concepts qui sous-tendent la problématique de la construction identitaire du professionnel migrant. La *communication interculturelle* a été un phare théorique par lequel nous avons pu saisir que ce qui constitue la rencontre des cultures est la représentation d'une *altérité*. Ces rencontres interculturelles dans

le contexte de l'emploi se déploient par le biais de partage de *représentations* et de significations créées dans le langage, et qui définissent la conception culturelle du travail, de la profession et de son contexte social. La confrontation des visées engendrera un véritable choc identitaire, voire de l'incompréhension, car chaque individu interprète selon un certain *culturocentrisme* socioprofessionnel. L'*échange intersubjectif* de ces représentations peut se faire, sur une grande période temps, en douceur grâce à l'ouverture à l'autre, à une décentration ainsi qu'à une négociation des consciences. Graduellement, le professionnel migrant intériorise, ou en partie, la conception de l'*Autre* dans son identité afin d'intégrer son groupe de travail, être reconnu professionnellement ou créer une belle image de soi en cohérence avec son milieu. Toutefois, cette cohérence identitaire professionnelle doit se mobiliser tant dans une sphère personnelle que sociale afin qu'il y ait unicité de l'être. En ce sens, nous aborderons cette *négociation* des actes d'*identification*, par le biais d'une épistémologie *constructiviste sociale*, nous permettant d'étudier le phénomène dans un cadre d'action, soit de construction sociocognitive et culturelle au sein des interactions professionnelles. Pour ce faire, nous avons proposé le modèle théorique de l'*identification mixte* par lequel nous évaluerons sa validité et sa valeur sur le terrain de recherche.

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Au sein de ce chapitre, nous présenterons la démarche de recherche englobant la structure épistémologique et les techniques utilisées afin de saisir notre objet de recherche. Nous préciserons l'ancrage interculturel et phénoménologique de notre méthode qualitative, puis les diverses étapes de la cueillette de données afin de saisir chaque étape permettant d'opérer le terrain pratique.

3.1 La recherche qualitative : saisir la complexité des phénomènes

Nous pensons que c'est par un axe empirique que le phénomène de l'identification professionnelle doit être exploré, c'est-à-dire via l'expérience du sujet et ses représentations. La recherche qualitative s'arrime bien à notre objet d'étude car elle a pour but d'approfondir des phénomènes humains difficilement saisissables (Deslauriers et Kérisit, 1997). Elle tend à la compréhension de phénomènes pris dans leur contexte et se caractérise par sa faculté à les décrire, dans leur complexité et leur souplesse (Bonneville, Grosjean et Lagacé, 2007).

Elle est en soi, une recherche descriptive et compréhensive qui se pose sur le comment des phénomènes par une précision des détails et l'exposition des contextes comme bases explicatives (Deslauriers et Kérisit, 1997). Ainsi, on s'attarde aux conduites, aux pensées, aux choix et aux relations (Mucchielli, 2005). Les phénomènes humains «concernent des productions de l'Homme comme un texte, un discours, ou un dispositif, comme des ensembles d'actions collectives ou individuelles ou encore des phénomènes non tangibles comme des représentations, des normes culturelles ou des façons de raisonner» nous dit Mucchielli. (Mucchielli, 2002, p.183). Cette méthode permet de s'intéresser au sujet et à sa subjectivité ainsi qu'à la multiplicité des résultats en demeurant rigoureux et scientifique. La scientificité de la recherche qualitative assoit alors ses fondements sur une fastidieuse

collecte de données humaniste et herméneutique puis, sur une analyse procédurale, balisée, itérative et codée par le chercheur. Au final, elle souhaite exposer à la fois le mouvement, et les processus de la pensée, de la théorie et de la méthode (Mukamurera, Lacourse et Couturier, 2006).

3.1.1 Logique déductive et inductive

C'est à la fois par une logique déductive et inductive que nous constituerons notre recherche. Les chercheurs qualitatifs ont souvent été critiques à l'égard des *à priori* théoriques pouvant restreindre la compréhension des phénomènes par la simplification ou l'influence sur la recherche. Toutefois, des auteurs comme Deutscher soulèvent aussi l'impossibilité de faire abstraction des connaissances antérieures qui ont servi à délimiter l'objet de recherche (Deslauriers et Kérésit, 1997). L'élaboration d'un modèle théorique hypothético-déductif est, ici, utilisée comme point de départ afin de vérifier sur le terrain si nos présupposés sont valables, et ce, en faisant de constants aller-retour entre la théorie et l'analyse des données. Cette technique itérative nous permettra de modifier ou ajouter, s'il y a lieu, des éléments à notre modèle. En laissant émerger les significations, nous dégagerons la connaissance de par le monde de l'expérience et de la subjectivité. Rappelons que notre objectif demeure de saisir le phénomène plutôt que de confiner l'objet au sein d'un modèle spécifique. Le chercheur se préoccupe de dégager une interprétation qui allègue une consonance aux données et non pas, un guide absolu peu malléable aux multiples variables et contextes (Mongeau, 2011). On y recherche l'émergence de significations au sein d'un cadrage scientifique.

3.1.2 Phénoménologie du sujet

La démarche qualitative est adaptée à notre objet de recherche puisqu'elle se centre sur les sujets dans une perspective phénoménologique (Meyor, 2011). On considère le sujet comme une source de connaissance primordiale de par son expérience. En ce sens, le qualitatif accorde un grand intérêt aux vécus, aux interprétations et aux significations en tant que données scientifiques. Mucchielli, confirme d'ailleurs que la subjectivité issue de la réflexion

humaine saisit «la complexité des situations, leurs contradictions, la dynamique des processus et des points de vue des acteurs» (Mucchielli, 2005, p.7). Le professionnel migrant devient alors visible dans son intériorité, ses appartenances, son unicité. Il se livre en tant qu'être, porteur de sa propre connaissance. De ce fait, les sujets feront émerger leurs réalités, leurs ressentis, et ce qu'ils perçoivent de l'intérieur par une démarche biographique tandis que les chercheurs adopteront une visée compréhensive, humaniste et herméneutique. Dans notre cas, il était nécessaire de penser les sujets comme principales sources de leurs expériences, des choix préconisés ou de leur organisation réflexive. Qui d'autre que soi serait mieux placé pour exposer des mécanismes aussi personnel? C'est en racontant leur récit et conflits intérieurs qu'ils constituent simultanément leur prise de conscience identificatoire.

3.1.3 Le qualitatif et l'interculturel

La recherche qualitative liée spécifiquement à la communication interculturelle se distingue par son regard sur le marginal, l'exceptionnel en tant qu'élément révélateur de conscience et d'une nécessaire action d'ajustement (Vatz-Laroussi, 2007). Ces exceptions seront étudiées par le biais de l'identification dans la rencontre interculturelle c'est-à-dire par la différence, l'altérité et le choc professionnel, dans ce qui est de plus invisible et non quantifiable. Nous cherchons à faire surgir les événements clés des processus qui marquent l'identification et qui lui donnent sens, en assurant une certaine continuité dans des situations de rupture et de perte de sens (Vatz-Laroussi, 2007). Ainsi, on met de l'avant « la complexité des situations, leurs contradictions, la dynamique des processus et les points de vue des acteurs» dans le but d'avoir accès aux significations (Pourtois et Desmet dans Mucchielli, 1996, p. 71).

D'autre part, l'approche interculturelle au plan méthodologique implique un rapport du chercheur avec l'altérité, à la fois égal et différent, et devient un prérequis du terrain de recherche (Stoiciu, 2011, p.13). En ce sens, rapporte Stoiciu, la posture du chercheur est déterminante dans la relation avec le sujet :

«C'est un rapport sujet/sujet ayant des implications théoriques et méthodologiques communes [...]. D'un côté, le chercheur ne peut se soustraire de l'équation qui le

place en présence de ses interlocuteurs. D'un autre côté, les sujets, eux, ne peuvent se réduire à de simples répondants à l'enquête [...]» (Stoiciu, 2011, p.13-14).

Le poids du chercheur sur la réflexivité du sujet ainsi que sa propre réflexion sur l'interprétation des données sont alors fortement impliqués au plan éthique et méthodologique. «Pour exister dans sa singularité, le sujet-acteur doit être reconnu par l'autre» et c'est notamment par le biais de l'interaction intersubjective avec le chercheur que le sens attribué sera constitutif de ce rapport à l'altérité (Desmarais, 2009, p.372). La relation avec l'altérité devient un objet de recherche externe au chercheur et concerne celle entre le chercheur et les répondants.

3.1.4 Une épistémologie constructiviste

Ancrée dans une méthodologie qualitative, notre recherche sur la négociation des identifications des professionnels migrants s'assoit sur une posture épistémologique constructiviste des phénomènes quasi inhérents à l'exploration des logiques d'action opératoire cognitive des sujets. Or, que signifie arborer une épistémologie constructiviste?

En fait, les premiers questionnements de Xénophane, philosophe grec, soulevaient qu'aucun homme n'avait jamais vu la vérité absolue, car elle n'était qu'une question d'apparence attachée à la connaissance humaine, à la perception subjective (Glaserfeld dans Habermas et Rochlitz 1996). Le sujet voit sa vérité selon son expérience, ses sensations du moment et du contexte (Glaserfeld dans Habermas et Rochlitz, 1996). Au 18^{ème} siècle, Kant, incorpora les notions de temps et d'espace comme manière de faire l'expérience, c'est-à-dire que l'objet devient un phénomène évènementiel. (Glaserfeld dans Habermas & Rochlitz, 1996) Vico suggéra alors que *connaître c'est faire*, car la connaissance humaine c'est la conscience des opérations dont le résultat est notre monde empirique. La connaissance est une construction. Ainsi, le monde paraît stable puisque nous le construisons selon nos expériences, nos buts, nos finalités. On ne prétend plus, dès lors, à *la* vérité, mais à *une* vérité. En fait, c'est Bachelard qui s'interroge le premier quant à une construction épistémologique où toute connaissance serait une réponse à une question construite par le sujet. C'est toutefois, aux

conférences Macy où se trouvent Wiener (cybernétique), Bateson et Piaget que l'on propose une véritable assise épistémologique constructiviste dans laquelle l'esprit humain génère une réalité à partir de ses interactions (Mutulesi, 1998).

L'approche constructiviste des phénomènes agit en tant que lunettes intellectuelles afin de comprendre comment les professionnels migrants construisent leur connaissance de la réalité, génèrent leurs actions identificatoires et les négocient. Les principes constructivistes, au nombre de huit, constitueront donc la scène de la construction identitaire (Mucchielli, 2005).

Principes faibles

1. Construction de la connaissance
2. Connaissance inachevée
3. Convenance de la connaissance plausible
4. Principe de la consonance & reliance

Principes forts

5. Principe téléologique
6. Expérimentation de la connaissance
7. Principe de l'interaction
8. Principe de la récursivité de la connaissance

Tout d'abord, le constructivisme considère les connaissances comme étant construites, inachevées, contingentes, orientée par des finalités et forgées dans l'interaction (Mucchielli, 2005). Pour nombre de scientifiques, « la connaissance n'est pas une donnée, mais un construit de la pensée, de l'humain (Mucchielli, 2005, p.11) ». On s'intéresse à la fabrication de sens par le sujet et à sa convenance dans les contextes (ex : socioprofessionnel) (Mucchielli, 2005). Toutefois, on considère que le sujet n'attribue qu'un seul sens à la représentation ne puisant pas tous les sens possibles (Mucchielli, 2005). Ainsi, c'est la subjectivité qui permet l'identification du professionnel migrant, et ce, selon le contexte et les individus. Le processus identificatoire serait relatif à la construction du sujet et de ce qu'il convient au contexte afin de créer du sens. Cette convenance est une finalité de l'esprit afin de créer une continuité lorsqu'il y a cassure identitaire par exemple : « L'esprit est habité par un processus cognitif qui construit une représentation de la dissonance qu'il perçoit entre ses comportements et ses projets, et cherche à inventer quelques réponses ou plans d'action susceptibles de restaurer une consonance souhaitée (Mucchielli, 2005, p.13) ». On saisit l'effort de mise en ordre de l'esprit afin de créer du sens, de s'identifier.

L'approche constructiviste cherche donc à connecter la connaissance à l'activité cognitive par sa capacité à se diriger vers un but précis (Mucchielli, 2005). C'est ce qu'on nomme le caractère téléologique. Ainsi, le professionnel effectue une négociation cognitive entre ses intérêts individuels et le désir de s'intégrer socialement. La connaissance est aussi ancrée dans l'expérience par nos manières de faire l'expérience au sein d'une structure spatiale et temporelle (Mucchielli, 2005). L'identification se forgerait donc dans l'interaction socioprofessionnelle par l'interprétation et l'intégration des représentations symboliques au sein de l'identité. Enfin, on dénote également un principe de récursivité notamment entre le processus de construction et la connaissance en elle-même qui se structurent réciproquement (Mucchielli, 2005). En ce sens, la confrontation aux représentations de l'altérité génère un processus d'identification menant à la naissance même de cette représentation comme caractéristique de l'identité du migrant. « La connaissance est donc identifiée au processus qui lui donne naissance autant qu'au résultat de ce processus (Mucchielli, 2005, p.15) ».

Le constructivisme possède toute son intelligibilité pour analyser le phénomène de l'identification professionnelle du migrant puisqu'il permet de percevoir la construction identitaire comme un processus de transformation cognitive de laquelle émane un cadre de sélection et de recomposition destiné à donner du sens et des significations. Toutefois, il nous fallait trouver une typologie constructiviste plus adaptée à la rencontre interculturelle.

3.1.5 Le constructivisme social de Bruner

Il existe différentes écoles de constructivisme toutefois, le constructivisme social de Bruner, nous semble idéal puisqu'il s'appuie sur ce que l'esprit construit de par les relations sociales. La culture, avec ses systèmes symboliques, donne forme à l'esprit :

« [...] notre façon de vivre culturellement adaptée dépend des significations, des concepts et des modes de discours que nous partageons avec les autres et qui nous permettent de négocier les différences qui peuvent apparaître dans les significations et les interprétations » (Dumora et Boy, 2008, p.5).

Ce processus « donne la capacité aux gens d'organiser une vision d'eux-mêmes, des autres et du monde : elle est à la fois le fondement de la signification personnelle et de la cohésion culturelle (Dumora et Boy, 2008, p.5) ». Dans un deuxième temps, Bruner s'appuie sur la conception du *self* déterminé à la fois par l'histoire et la situation des sujets, et par la réflexivité personnelle. Il affirme que le *self* est une « construction qui procède autant de l'intérieur- de la mémoire, des sentiments, des croyances, de la subjectivité – que de l'extérieur, de l'estime que les autres portent, des attentes [...] dans nos différents contextes de vie, et de notre culture (Dumora et Boy, 2008, p.5) ». Le *self* est pour Bruner centre de conscience, de cognitions et de motivations. Toutefois, il est aussi transactionnel, car le langage permettrait « la compréhension d'autrui, la négociation avec lui et la création de réalités partagées (Dumora et Boy, 2008, p.6) ». En somme, le constructivisme social de Bruner nous convient davantage par son ancrage dans la culture et le *self*, entre l'individuel et le social. Pour accéder à ces construits, nous devons néanmoins parvenir au monde du sensible par une méthode compréhensive et s'arrimer à notre modèle scientifique.

3.2 Stratégie de recherche: le récit de vie thématique

Une typologie d'approche biographique paraît des plus appropriée pour révéler la réalité empirique liée aux aspects culturels et psychiques des sujets qui racontent leur vécu et, du coup, qui ils sont. Nous avons privilégié le récit de vie qui, précisons-le, diffère au plan terminologique de l'*histoire de vie*, dans le sens où il se pose davantage comme une recomposition narrative qu'une histoire en soi (Legrand, 1993). En fait, le chercheur accède à la relation que le sujet entretient avec les événements et les interactions vécus, voire même au sens attribué, plutôt qu'à une réalité objective (De Gaujelac et Legrand, 2008). On souhaite atteindre l'authenticité de l'être dans son essence et non pas l'absolue vérité.

Le récit de vie est en soi une technique de cueillette de données visant à recueillir la parole des individus à qui on demande de raconter une partie de leur vie de manière schématique, voire chronologique, tel un récit littéraire (Bertaux, 1997). Le récit de vie nécessite une attitude moins directive de la part du chercheur que l'entrevue semi-dirigée par exemple, et

ce, en laissant plus de liberté à la forme et l'ordre par lesquels le sujet souhaite organiser son propre récit. Ainsi, le chercheur incite le sujet à se raconter en le relançant sur des thématiques spécifiques préalablement déterminées afin de saisir en profondeur les phénomènes subjectifs, marginaux et singuliers desquels il ne pourrait avoir accès autrement. Pour Bertaux, le récit de vie est un discours narratif improvisé situé au centre «d'une relation dialogique avec un chercheur qui a d'emblée orienté l'entretien vers la description d'expériences pertinentes pour l'étude de son objet» (Bertaux, 1997, p.68). Malgré tout, nous demeurons ouverts aux thématiques émergentes (Sanséau, 2005).

Dès lors, les interrogés décrivent, réfléchissent et construisent leur histoire de vie simultanément. (Peneff, 1994) Ils mettent en forme les expériences, structurent en périodes et en catégories, créent du sens et retraduisent afin de parvenir à une synthèse édifiante de leur identification professionnelle. Le récit assimile implicitement des jugements de valeur, des choix et une certaine classification arbitraire de la part du sujet (Martouzet, Bailleul & Feildel, 2010). On parle donc d'une véritable construction du récit par soi, et plus encore, dans notre cas, d'une construction de soi par le récit au plan théorique (Delory-Momberger, 2005). Les sujets deviennent acteurs et producteurs :

«Le récit de vie est bien, du point de vue de son auteur, un récit de soi (direct), sur soi (avec distanciation et en s'observant raconter) et par soi (la personne raconte et est racontée par elle-même), qui fait appel à la parole et, par conséquent, propose un tri de l'information délivrée, ce tri ayant plusieurs dimensions: mémorielle, rationnelle (on cache volontairement certains aspects de sa vie) et psychologique (on cache involontairement les choses indicibles, non élaborées ou encore non congruentes avec la rationalité actuelle du récit, sa cohérence)» (Martouzet, Bailleul & Feildel, 2010, p.160).

Cette méthodologie réflexive du sujet est: «un effort intellectuel, constant, intuitif et naturel, visant à trouver un réarrangement pertinent des données pour les rendre compréhensibles globalement, compte tenu d'un problème pratique ou théorique qui préoccupe le chercheur [...] (Paillé et Mucchielli, 2003, p.35)». Le récit de vie occasionne alors une implication participante du sujet par sa capacité à reconnaître des faits ou des personnes clés, à comparer ainsi qu'à saisir ses propres caractéristiques et celles de l'altérité.

Pour permettre aux sujets de se placer rapidement dans leur rôle de narrateur, il est stratégique pour le chercheur de faire preuve d'empathie et d'humanisme, démontrer un vif intérêt, mais surtout de jouer un rôle de facilitateur (Sanséau, 2005). Ce rôle consiste à forger une confiance avec le participant et à démontrer de la considération à ses propos afin qu'il ne se sente ni jugé, ni évalué ainsi qu'à stimuler le discours par une soutenance interactionnelle d'accompagnement souple et favorisant la divulgation de l'expérience subjective (Saint-Arnaud, 2004). Malgré tout, il est souhaitable de laisser un espace pour la réflexion et la mise en ordre de son expérience, une liberté d'expression favorisant sa participation. Le chercheur peut aussi soulever les contradictions du récit afin d'éveiller sa réflexivité.

3.2.1 Instrument d'investigation : grille semi-dirigée

Dans le cadre d'un récit de vie thématique, nous avons opté pour une séance de récit basée sur une grille individuelle semi-dirigée afin de recueillir le point de vue des participants. Le but étant de fixer le narrateur sur une période et une dimension de sa vie, puis de l'inciter à poursuivre via des questions personnalisées pour livrer son récit. Nous avons identifié une série de questions sollicitant la relance du discours ainsi que la mobilisation de certains sentiments et actions liés au parcours migratoire et professionnel (Poupart, 1997). Nous nous assurons ainsi de couvrir les thèmes préétablis tout en se laissant l'espace pour de nouveaux cadrages (Boutin, 1997).

3.2.2 Le canevas d'entretien

La première section de notre canevas d'entretien s'avère être une introduction par laquelle nous présentons le projet de recherche, ses objectifs et le déroulement de l'entrevue. Aussi, nous nous assurons de la compréhension des consignes de participation ainsi que des diverses dimensions éthiques (anonymat, confidentialité, etc). C'est également à cette étape que l'on parvient à la signature du formulaire de consentement et à l'autorisation d'enregistrement. Le participant averti et informé, et le chercheur ayant été rassurant et accueillant peuvent débiter l'entretien. Nous commençons via des questions brise-glaces pour permettre aux sujets de se

présenter globalement. Cette étape met à l'aise les sujets et démarre graduellement leur rôle de narrateur (Sanséau, 2005). Ces questions, bien qu'anodines, sont capitales, car le sujet doit se définir spontanément. On saisit alors la présentation qu'il livre à autrui, les représentations qu'il utilise selon des cadres de références bien précis (profession, origine, âge, statut, etc.).

Dans un deuxième temps, notre grille se présente sous la matrice d'un récit de vie divisé en six phases : *la situation initiale du récit, les évènements déclencheurs, les péripéties, les changements, les actions et la situation finale du récit* (voir App D). C'est à travers cette forme narrative que les thèmes de l'insertion professionnelle, de la communication interculturelle et de l'identification professionnelle s'insèrent. Cette matrice est chronologique toutefois, le chercheur demeure souple quant à l'ordre utilisé par le participant. On y retrouve des questions clés assez larges pour chaque section, suivies de sous-questions de relance servant à approfondir le discours, si nécessaire.

Ainsi, le candidat débute le récit par une description de la vie avant le départ, des relations sociales, du travail et des motivations à l'immigration. Le narrateur plonge dans le récit de son passé. On l'incite à décrire des évènements déclencheurs par les projets d'immigration et les embûches à la recherche d'emploi à son arrivée à Montréal. Le chercheur cadre alors la narration sur les expériences (*péripéties*) professionnelles (l'emploi déniché ou pas), puis relationnelles. Dès lors, le participant sera amené à rapporter, s'il y a lieu, des changements quant à son identité professionnelle. Pour ce faire, nous devons approfondir par des questions plus pointues : *Quelles en sont les caractéristiques? ; Quelles sont les différences avant et après la migration?* Finalement, nous lui demandons de discuter de ses réactions et des moyens d'adaptation face à cette possible métamorphose socioprofessionnelle (choix, valeurs, qualités). On s'interroge quant à ses ressentis vis-à-vis son identité professionnelle, son évolution ou sa stabilité. Nous terminons le récit par la place et la perception du métier, de sa satisfaction globale liée à la migration ainsi qu'à ses perspectives futures.

3.3 Critères de sélection des sujets

Dans le contexte d'une telle démarche qualitative, les individus composant l'échantillon doivent être sélectionnés intentionnellement selon certaines caractéristiques afin de saisir toute la pertinence de leur témoignage (Mongeau, 2008). Cette méthode non probabiliste s'arrime davantage à l'objet de recherche du chercheur, qu'une technique aléatoire, et s'avère un bon moyen de s'assurer de la diversité des sujets. Tout de même, la sélection des individus se doit d'être raisonnée et règlementaire. L'échantillon scientifiquement valide en recherche qualitative est défini comme étant :

« [...] intentionnel, il est pertinent par rapport à l'objet et aux questions de la recherche, il est balisé théoriquement et conceptuellement, il est accessible et il répond aux balises éthiques qui encadrent la recherche. Il est somme toute acceptable et crédible aux yeux des communautés scientifiques et professionnelles auprès desquelles les résultats de la recherche seront diffusés» (Savoie-Zajc, 2007, p.100).

Pour les besoins de la recherche, nous avons privilégié des critères spécifiques liés à notre problématique de départ afin de se coller à la représentativité de la population étudiée. Ainsi, nous avons convié tout individu ayant immigré à l'âge de 25-35 ans en tant que professionnel à Montréal. Ils doivent connaître la langue française et avoir un certain niveau d'instruction (post-secondaire) ou de qualifications leur permettant d'être considérés comme des professionnels qualifiés. Ces caractéristiques représentent, selon le MICC, environ 70% de l'immigration sélectionnée par le Québec confirmant ainsi les particularités de notre objet de recherche (MICC, 2012). Ils doivent habiter Montréal depuis cinq années afin que nous puissions analyser le processus sur une période significative et qu'ils aient eu le temps de prendre un certain recul face à cette adaptation identitaire. Un certain équilibre interne de l'immigrant doit être rétabli pour permettre une représentation de son parcours.

Un second critère clé a été mis de l'avant concernant l'échantillonnage, celui de la diversification : «L'échantillon est constitué à partir des critères de diversification en fonction de variables qui, par hypothèse, sont stratégiques pour obtenir des exemples de la plus grande diversité possible des attitudes supposées à l'égard du thème de l'étude» nous dit Michelat (Michelat, 1975, p.236). C'est pourquoi, qu'idéalement, nous privilégions un échantillon où

l'on retrouve des hommes et des femmes, des professionnels ayant trouvé ou non un emploi, divers milieux professionnels ainsi que des différences ethno-culturelles. Concernant ce dernier critère, nous nous basons sur la théorie de Selim Abou par laquelle il différencie les étrangers *proches* (provenant généralement de l'Europe) de ceux dits étrangers *lointains* (provenant de l'Asie, de l'Afrique ou de l'Amérique latine) (Abou, 2006). Selon l'auteur, les étrangers *lointains*, souvent des minorités visibles, rencontreraient plus de difficultés que ceux qualifiés de *proches*, ce qui laisse présumer des différences dans leur processus d'identification.

Enfin, la taille de l'échantillon être restreinte afin de mobiliser des entretiens en profondeur de chaque sujet, permettant une analyse concise et détaillée. La participation de 3 sujets nous a semblé suffisante. Nous ne voulons pas collecter des récits en surface d'un large échantillon, mais comprendre les processus cognitifs et les motivations. Notre ancrage épistémologique phénoménologique et constructiviste justifie donc, en soi, la taille de l'échantillon de par la complexité et la profondeur de l'objet. De plus, rappelons que notre objectif de recherche se veut, d'abord et avant tout, une exploration et une réflexion théorique plutôt qu'une démarche de terrain pour comprendre un ledit phénomène.

3.4 Considérations éthiques

Nous sommes conscients que la recherche comporte un certain nombre de considérations éthiques liées au libre consentement éclairé, aux risques de la participation, au droit à la vie privée ainsi qu'à la confidentialité des données (Gauthier, 2003). D'entrée de jeu, nous avons envoyé une lettre d'invitation aux participants. On y détaillait l'objet de recherche, la nature et la durée des entretiens, les risques encourus ainsi que la confidentialité. De ce fait, chaque participant était pleinement conscient et renseigné quant à son implication.

Au plan éthique, il est important de souligner que la sélection des participants s'est faite de manière à ce qu'aucun lien d'amitié ou personnel ne puissent orienter la recherche. Pour ce faire, nous avons recruté à partir de connaissances indirectes. Il est souhaitable que le rapport

demeure impersonnel afin que le récit soit le plus authentique possible et exempt d'influences. En ce sens, les relations de pouvoir entre le chercheur et le participant doivent être écartées. Étant d'origine québécoise et les sujets immigrants, il y avait un risque de malaise, voire de gêne, quant à l'expression réelle des sentiments vécus vis-à-vis la société hôte. Les participants auraient pu ne pas vouloir blesser leur interlocuteur par des propos négatifs. Il fallait s'assurer de bien exposer l'ambiance de neutralité, de non-jugement, mais surtout de compréhension face à ce type de sentiment. La nature du rapport d'influence chercheur-participant auraient pu être aussi problématique. Toutefois, étant donné que les participants sont considérés, ici, comme source unique d'information de par l'intérêt porté à leur interprétation, la possibilité d'un rapport d'autorité est pratiquement nulle. La co-construction des données scientifiques permet plutôt une collaboration.

D'autre part, une recherche sur la construction de l'identité peut remuer beaucoup d'émotions par le simple fait de raconter et de se remémorer. Effectuer un retour sur soi et raconter une période difficile, bouleverse. Nous considérons primordial de s'assurer du bien-être des personnes interrogées. Nous sommes demeurés disponibles afin de répondre à leurs questions tout au long du processus. Au cours des entretiens, les sujets avaient la liberté de se retirer, de refuser de répondre à des questions ou de revenir sur leurs propos.

Enfin, l'anonymat et la confidentialité des données sont cruciales. Aucun nom, adresse, entreprise ou caractéristique permettant d'identifier les individus n'a été exposé. Nous devons toutefois divulguer les données concernant l'ethnicité et le type d'emploi afin de mieux saisir le contexte du participant. Il est hautement important de protéger les individus d'une quelconque publication des données pouvant porter atteinte à leur vie privée. Tous les documents relatifs aux entrevues sont conservés en lieu sûr sous clef. L'ensemble des documents sera détruit dès que l'inutilité de recours aux entretiens sera confirmée.

3.5 Déroulement des entrevues

Nous avons sélectionné nos candidats aisément puisque l'envoi par courriel d'invitations par nos contacts, nous procura une démultiplication des ramifications. Trois personnes correspondant à nos critères se sont avérées intéressées à collaborer. Chaque individu a participé à un entretien semi-dirigé d'environ 4h. Les lieux de rencontres étaient laissés au choix des participants. L'un d'eux a préféré effectuer l'entretien à domicile tandis que les deux autres ont privilégié des lieux publics neutres près de leur emploi.

De manière générale, les sujets étaient à l'aise et ont répondu avec fluidité à nos questions. Nous débutons en leur montrant notre grille semi-dirigée et les thèmes à aborder. La plupart, semblaient empressés de commencer et certains ont laissé l'impression d'avoir préalablement médité sur l'objet de recherche. La méthode du récit de vie nous a paru idéale puisque laissait place à la participation et à la créativité des sujets. L'un d'eux s'est d'ailleurs livré d'un trait dans l'ordre chronologique des événements. Toutefois, certaines questions sur la signification de ce qu'est un professionnel, par exemple, ont nécessité des précisions afin d'être bien comprises mais tout en laissant un espace pour diverses perspectives. Les participants semblaient hésiter quant à la sphère symbolique sur laquelle ils devaient poser leur discours (plan technique, social, les requis, le milieu). Somme toute, ils ont affirmé avoir fortement apprécié l'expérience et ont trouvé le sujet de notre recherche approprié, lié aux réalités vécues. Tous ont souhaité être informé des dénouements du mémoire.

3.6 L'analyse des récits

L'analyse des récits a débuté par la retranscription des entretiens en verbatim afin de dégager le sens global des narrations et de réduire le contenu en son essence abrégée pour révéler les unités de sens dominantes. Nous avons conservé l'ordre chronologique des discours et avons attiré des catégories thématiques issues du canevas d'entretien. Puis, nous avons poussé l'analyse en attribuant de nouveaux thèmes aux diverses composantes émanant des récits. Nous avons créé des sous-ensembles en s'imprégnant du vécu et du vocabulaire utilisé par les participants. Ainsi, nous demeurions près de l'expérience et des interprétations. Il nous fallait

procéder à une hiérarchisation des thèmes en les regroupant par leur similarité et leur récurrence dans les récits. Nous avons alors comparé les trois biographies dans une visée de résumé transversal qui nous permettait de juxtaposer les thématiques et d'identifier les récits similaires ou uniques. Nous les avons classées selon si elles étaient de l'ordre des identifications sociales ou individuelles, pour finalement les subdiviser selon les étapes identificatoires de notre modèle de l'identification mixte. Une fois les résultats obtenus, il nous fallait les interpréter par notre cadre théorique. Notre idée de départ était d'utiliser le logiciel Atlas-ti pour effectuer l'analyse des données. Or certaines thématiques se configuraient de manière évidente et la nécessité du logiciel s'avérait moins légitime. De ce fait, nous avons plutôt construit nos tableaux manuellement.

En somme, le cadre méthodologique exposé ci-dessus nous a permis de saisir la problématique et le cadre théorique selon une lunette épistémologique précise, qu'est le constructivisme social. De ce fait, nous pouvons nous attarder aux constructions cognitives et aux interprétations des sujets au sein du milieu socioprofessionnel. Puis, nous avons déterminé les outils méthodologiques à incorporer afin d'avoir accès aux données empiriques. Nous avons exposé la cohérence de mobiliser, dans une logique phénoménologique, une analyse qualitative dont la méthode de cueillette de données serait le récit de vie permettant au chercheur de saisir la construction narrative des participants vis-à-vis leur propre identification professionnelle. Les deux chapitres qui suivront exposeront l'expérience des professionnels migrants ainsi que l'interprétation théorique des récits quant à la négociation des identifications.

CHAPITRE IV

PRÉSENTATION DES DONNÉES

C'est au coeur du quatrième chapitre que nous ferons état des résultats bruts qui se sont dégagés de nos trois entretiens. Nous livrerons un résumé chronologique de leur récit, et ce, présenté selon des regroupements thématiques. Enfin, nous dégagerons un résumé transversal des points culminants de leur identification professionnelle pour en déterminer les enjeux.

4.1 Présentation des récits

Nous procéderons à la présentation des parcours migratoires et identificatoires de nos trois participants ainsi que des différents thèmes abordés lors de nos entretiens. Nous souhaitons mettre de l'avant la spécificité de chaque récit en demeurant près des discours portés. Pour ce faire, nous avons conservé le vocabulaire utilisé et l'ordre chronologique des récits en les regroupant par thèmes évocateurs. Dès lors, les thématiques varieront selon participants. Afin de respecter l'anonymat nous avons attribué des noms fictifs et avons retiré les noms des établissements mentionnés. Voici les récits personnels d'Awa, de Rinaldo et d'Horacio.

4.2 Awa, quand l'insécurité pousse au départ

Awa est une ivoirienne francophone dans la trentaine. Elle travaillait, en 2008, comme secrétaire d'un programme de réconciliation nationale dans la province de Bouaké assiégée par la rébellion politique à l'époque. Awa avait une vie qu'elle aimait bien et son poste administratif lui procurait une grande satisfaction de par la diversité des activités, le salaire et une équipe soudée qui générait une ambiance de travail agréable. Travailler pour un organisme international reconnu et en collaboration avec des gens de partout dans le monde

était dynamique et valorisant. Toutefois, les conditions de vie précaires, la situation géopolitique qui dégénérait ainsi que la pauvreté qui s'accroissait engendraient une ambiance chaotique et de l'insécurité pour le personnel :

Les gens me sollicitaient beaucoup. Tu te lèves le matin en sortant de ta voiture et il y a une file de personnes devant toi. Ils te racontent leurs problèmes. Au niveau des autres agences, des collègues avaient été agressés. Il y avait une telle tension que même si on attendait à ta vie, rien n'allait être fait. [...] J'aimais beaucoup mon travail à Bouaké mais en même temps, il y avait de l'insécurité là-bas.

Devant cette situation chaotique, l'attrait pour le Canada devint un projet de vie. Or, Awa avait déjà entrepris sa demande de résidence en 2006. Il y avait beaucoup de publicités sur le Canada à cette période. «Déjà toute petite, je rêvais d'aller au Canada. [...] c'est loin, c'est le froid, c'est un autre monde. [...] Inconsciemment on se dit que c'est le bonheur. Après tu te rends compte que ta réflexion était stupide». Elle s'est alors rendue à un cabinet d'avocat qui s'occupait des demandes d'immigration. Si ça abouti tant mieux, sinon, elle continuerait son travail. L'obtention de la citoyenneté ajoutée à l'insécurité quotidienne de son environnement professionnel l'ont convaincue de quitter. Mais attention, pas à n'importe quel prix.

4.2.1 Tâter le terrain et proactivité: se préparer aux obstacles

Awa ne voulait pas s'installer tout de suite, elle s'est dit : «je viens me frotter aux canadiens pendant deux mois, je vais me renseigner pour l'insertion professionnelle, savoir ce que le gouvernement met en place comme outils pour aider les immigrants à s'insérer». Elle choisit Montréal car c'est, ici, qu'il y a le plus de possibilités, puis c'est en français. Elle s'est baladée, a observé, a aimé. Puis, elle s'abreuva en informations. Elle assista à une séance pour les nouveaux arrivants, a fait des recherches sur les possibilités dans son domaine ainsi qu'auprès d'un cabinet de placement. Elle se renseigna sur les Montréalais, la vie en société. Elle retourna finalement en Côte-d'Ivoire et quitta son travail. C'est décidé, elle immigrera, elle repart à zéro.

4.2.2 Situation professionnelle : il faut d'abord commencer

À l'arrivée, le cabinet de placement lui trouva tout de suite un poste de remplacement pour 3 mois dans une agence. C'était temporaire et l'ambiance n'était pas très chaleureuse, alors elle continuait de chercher activement. Coup de cœur, elle trouva une entreprise qui lui plaisait particulièrement et postula à toutes les offres disponibles. «L'important c'est de rentrer. Une fois que tu entres, que tu fais ton expérience, que tu fais tes preuves, il y a toujours des postes vacants [...] Moi, je crois en Dieu, et là j'ai commencé à prier. Seigneur je veux travailler là-bas!». Par contre, l'emploi nécessitait une réorientation professionnelle en ressources humaines. Mais pour Awa, c'est un nouveau départ, ce n'est plus la vie d'avant. Elle n'espère pas trouver un boulot équivalent : «Quand tu sais que tu vas recommencer au bas de l'échelle, là tu n'es pas déçu. [...] Je vais me battre pour avancer». Juste avant de terminer son contrat, elle fût contactée pour une entrevue. Elle obtient immédiatement le poste de commis. En somme, Awa est fière d'avoir trouvé du travail aussi rapidement puisqu'elle a travaillé fort et s'est montré patiente en modifiant ses attentes professionnelles en fonction de sa nouvelle réalité. Elle favorisa le choix d'une entreprise qu'elle estime et ses possibilités à long terme au profit d'un changement de carrière, d'un retour à la case départ.

Globalement, Awa considère sa situation professionnelle satisfaisante. Elle possède sensiblement le même mode de vie et son travail lui plait. Elle doit tout réapprendre tant au plan technique que culturel, posséder de nouvelles connaissances de logiciels, de procédures et de relations professionnelles. C'est une adaptation mais elle aime beaucoup ce qu'elle fait et souhaite se réorienter dans ce domaine. Le plus important c'est d'avoir de l'expérience. «J'ai de l'espoir pour ici, étant donné que j'ai bien commencé».

4.2.3 Réapprendre la profession

Sa nouvelle profession dans un environnement social autre est différente pour Awa mais sans grandes surprises. Un professionnel dit-elle, «c'est quelqu'un qui est conscient de ce que l'on attend de lui. [...] Trouver les moyens qui l'aideront à exécuter des tâches et atteindre des objectifs» peu importe le milieu. La profession c'est un savoir-faire. Il faut prendre le

temps d'apprendre. En ce sens, elle doit s'accoutumer à un nouveau travail ainsi qu'à une autre culture professionnelle où l'hierarchie est plus souple, où l'on se tutoie et on collabore. D'ailleurs, son équipe, incluant ses patrons, a pris l'habitude de dîner ensemble pour partager, se connaître et rire. C'est un contexte de travail horizontal des relations professionnelles qu'elle explore toujours. C'est une nouvelle manière de penser, de travailler, d'être en relation.

4.2.4 L'intégration sociale au travail

L'insertion professionnelle s'est bien déroulée au plan relationnel. Lors des entretiens d'embauche, les employeurs ont été impressionnés de son parcours et voulaient en connaître davantage. Elle dit n'avoir jamais été victime de discrimination. Son intégration au travail s'est déroulée dans l'enthousiasme et dans la curiosité puisque le service aurait pour la première fois une africaine, quelqu'un de sa couleur. Awa soutient qu'elle fût encadrée, accueillit chaleureusement : «ils voulaient vraiment me connaître, connaître mon pays». Ils échangeaient beaucoup, se découvraient mutuellement. Parler français fût un facilitateur bien que comprendre l'accent québécois eut été plus ardu. Elle prenait des notes et se montrait motivée à intégrer le groupe. Ses relations sociales sont, en somme, très positives mais demeurent axées essentiellement sur le lieu de travail.

4.2.5 Les stratégies d'adaptation d'Awa

Pour s'adapter, Awa affirme que ce sont ses traits de personnalité, comme son ouverture, qui l'ont aidée : «Je n'ai pas de complexes et je suis patiente. Je n'ai pas de préjugés». Elle dit ne pas voir le mal dans certaines blagues sur les noirs que d'autres trouveraient déplacées, par exemple. En fait, sa principale stratégie c'est d'observer : «je préfère ne pas parler parce que déjà c'est deux milieux culturels différents. Je ne sais pas ce que les gens pensent ici, ce qu'ils pensent de moi. Je préfère aller doucement, observer, cerner les gens, voir leur façon de fonctionner, de penser avant de m'exprimer». À l'inverse, on lui reproche parfois d'être trop discrète. Aujourd'hui, elle s'habitue, elle s'adapte. Au plan technique, elle pose des

questions et démontre un intérêt pour de nouvelles connaissances et atteindre ce que l'on attend d'elle rapidement.

4.2.6 Le travail, ça libère l'esprit!

Finalement, Awa considère que le travail est d'abord nécessaire pour son autonomie sociale : «Même si tu n'as pas ce que tu veux, déjà avoir le minimum, subvenir à tes besoins, payer tes factures qui s'empilent, ça libère l'esprit!». La profession est un atout, un objectif secondaire surtout dans un contexte de migration tandis que travailler c'est important pour satisfaire les exigences de la vie et s'affirmer socialement.

Pour Awa, l'insertion professionnelle en contexte migratoire s'est bien déroulée car tout s'est fait graduellement, en abaissant ses attentes, en faisant des choix calculés et en prenant le temps de découvrir son nouvel environnement, la profession et le contexte social. Elle observe toujours. Elle voit ses possibilités professionnelles sur un plan à long terme.

4.3 Rinaldo, quitter sa zone de confort pour l'amour

Rinaldo est un analyste financier italien de 37 ans qui a immigré seul à Montréal il y a de cela 5 ans. Il vient d'un petit village où il entretenait une vie sociale dynamique et de proximité. Il se dit une personne curieuse, active et aimant profiter de la vie. Attiré par l'étranger et le bilinguisme, il était venu parfaire ses études à Montréal en 2006. C'est à ce moment qu'il se familiarisa avec la langue, la vie nord-américaine, mais surtout qu'il tomba amoureux. Commencer une relation avec une québécoise a été un point tournant dans sa vie. Il rentra en Italie et entrepris les démarches pour la résidence permanente au Québec. C'était éreintant. Il y avait beaucoup de bureaucratie, de documents et de coûts.

Entre-temps, on l'engagea comme stagiaire dans une entreprise de services financiers reconnue à Milano. C'était un boulot formateur qui lui plaisait. Le bureau était un lieu de sociabilité, mais aussi de rigueur professionnelle. Entre collègues, ils prenaient régulièrement des pauses café même si cela devait allonger les heures de travail. C'était un climat

décontracté. Le coût de la vie était toutefois élevé, l'obligeant à la cohabitation. Puis, les difficultés à se faire octroyer un contrat permanent retardait la planification de projets de vie. Ainsi, lorsqu'il reçut une offre par l'entreprise (sans permanence) il fit le choix de retourner à Montréal par amour et pour tenter sa vie professionnelle là-bas en espérant arriver au même standard, sinon mieux. Rinaldo connaissait déjà le pays et la langue, ses études ont été reconnues et il avait une bonne expérience de travail en poche. Sa copine l'attendait, des amis aussi. À première vue, tout semblait aisé mais il y avait la peur de se lancer, de sortir de sa zone de confort :

Je sortais d'un pays que je connaissais bien, dans lequel je travaillais avec ma langue que je maîtrisais super bien, avec laquelle j'avais fait des années d'études. Je connaissais le jargon de mon milieu de travail, j'avais la famille proche, les amis à côté. Renoncer à tout cela pour se remettre en jeu ailleurs. Ce n'est pas facile.

4.3.1 Les barrières de l'intégration à une nouvelle vie

Outre les retrouvailles heureuses, l'arrivée à Montréal est difficile. Il rencontre de nombreuses barrières. Tout d'abord, il y a des murs bureaucratiques, attendre les documents, s'installer. Puis, il y a l'obstacle de la langue puisque la plupart des offres requièrent le bilinguisme : «Loin d'être bilingue on est pas fort dans l'une des deux. La langue c'est ton billet de présentation, au début j'étais très complexé par cela». Rinaldo mit beaucoup d'efforts à étudier le français et l'anglais, mais aussi à saisir le jargon financier. C'était une période d'ajustement et d'attente harassante dans laquelle il postulait à de nombreux emplois et passait des entrevues. Il devait régler son curriculum et sa préparation aux entrevues aux standards d'ici. Heureusement, l'air italien qu'il dégageait lors des entrevues s'est avéré un élément brise-glace d'intérêt et d'échanges positifs avec les employeurs.

Il réussit enfin à dénicher un travail comme caissier dans une banque en évitant d'évoquer son expertise professionnelle. Il recommençait à zéro : «Un niveau plus bas qu'un poste d'entrée. La base de la base». Professionnellement, il ne se sentait pas valorisé mais il était heureux d'avoir un travail stable, un contrat permanent. Il avait espoir de démontrer ses qualités et de grimper à l'intérieur de l'entreprise. Il entretenait cette vision d'une Amérique

méritocratique avec des possibilités d'avancement, d'un travail dynamique dans un contexte effervescent. Comme souhaité, il grimpa les postes rapidement. Il obtint deux postes plus élevés au sein de la même entreprise avant d'acquérir son emploi actuel. Un emploi rêvé au centre-ville, au-delà de ses attentes et décroché en peu de temps.

Outre l'emploi, les barrières sociales sont, pour Rinaldo, toutes aussi importantes à franchir pour s'intégrer. On ne reste pas dans un pays que pour travailler si on n'est pas heureux. Toutes les sphères de la vie doivent être accomplies :

Il faut avoir le temps de découvrir, de rentrer dans la mentalité des gens, de la population, de rencontrer du monde, parler, se mêler, de ne pas rester à côté de la société. C'est une barrière pas professionnelle mais humaine qui peut affecter ta vie professionnelle. [...] si tu n'as pas d'amis, que tu n'es pas bien, que tu n'es pas heureux car il y a trop de choses qui te manque de ton pays alors ça va affecter ta vie. C'est l'intégration à la nouvelle vie.

Il lui importait de comprendre son environnement, de se recréer un cercle social et d'apprendre à aimer l'hiver. Il commença alors à pratiquer le hockey et s'inscrit dans une ligue de soccer. Pour Rinaldo, les sports sont des instruments pour socialiser. Ses relations sportives devinrent des amitiés et il se lia aux amis de sa copine. Il demeure toujours l'italien, l'étranger, des fois stéréotypé, mais son anneau social prend forme, il s'intègre.

4.3.2 Le choc des relations socioprofessionnelles

Rinaldo aime son travail et ne perçoit pas de chocs professionnels. Toutefois les relations sociales le déstabilisent rapidement. L'ambiance de travail est plus froide, calme et individuelle. Contrairement à l'Italie, les gens mangent seuls et le rapport demeure professionnel :

«J'arrivais au bureau, je disais salut à tout le monde. Le monde avait l'air presque étonné. Puis, finalement j'ai remarqué [...] qu'ils commençaient à travailler, ils ne disaient même pas bonjour tandis que moi j'arrivais, je faisais le tour. Le monde me regardait en voulant dire : qu'est-ce qu'il veut ? C'était spécial».

La sphère sociale semble séparée de celle professionnelle : «ça fait que quand tu arrives, c'est plus dur parce que tu n'as pas beaucoup d'amis et ce n'est pas à la job que tu peux t'en faire». Il s'adapta et s'ajusta mais se fit tout de même des amis avec qui il poussa la relation en dehors du travail. Il dit être souvent l'initiateur. On ne doit pas être passif pour créer des liens.

4.3.3 Satisfaction professionnelle

Rinaldo est satisfait de sa situation professionnelle : «Aujourd'hui je suis immensément content, je suis accompli, j'ai une job que j'adore, je suis très stimulé professionnellement, je suis totalement dans mon domaine». Il est engagé dans diverses activités et il accroît ses connaissances. De plus, il étudie simultanément pour des certifications. Il aime l'ambiance, son équipe et les opportunités que lui offre son entreprise. Son équipe dorénavant rajeunie, il s'y trouve mieux notamment pour les affinités relationnelles.

Il ne ressent pas de différences marquantes de la pratique du métier. Le milieu des affaires comporte des emplois internationaux standardisés. C'est la mentalité québécoise dans la façon de vivre et de travailler qui diffère selon lui. Le travail est plus condensé, plus stressant. Le coût de la vie est moins élevé, il a de bonnes conditions de travail, il habite près du centre-ville et se déplace en métro. Pour Rinaldo, ce sont de gros impacts sur ses conditions de vie en général.

4.3.4 La profession

Lorsque nous lui avons demandé ce que signifiait être un professionnel, il affirma que ce doit être quelqu'un qui travaille dans l'industrie du service, qui est qualifié et qui possède une bonne connaissance du domaine pratique ou par des études, offrant ainsi un service élevé à l'entreprise. En tant qu'analyste financier, il considère qu'il faut entretenir un haut niveau de spécialisation ainsi qu'une actualisation des connaissances du marché et des activités d'investissement de l'entreprise. Il faut la vivre pour bien la comprendre.

Sa profession a toujours été reconnue et valorisée dans son entourage surtout pour la sécurité d'emploi, les conditions de travail, les horaires qui permettent une stabilité et la consécration de projets futurs. Tant en Italie qu'à Montréal, le lieu de l'emploi (centre-ville / beaux bureaux) joue pour beaucoup dans la réputation de sa profession. À l'inverse, il remarque, qu'ici, il y a un certain mépris pour la finance, par le comportement du milieu des affaires et les scandales. Pourtant Rinaldo travaille à contrôler les risques du marché, au respect ontologique mais les gens connaissent mal le milieu. Pour certains, il travaille avec les requins de la finance. En Italie par contre, il semble que ce milieu soit plus valorisé.

4.3.5 Une expérience qui transforme

L'expérience de l'insertion professionnelle à l'étranger s'est bien déroulée pour Rinaldo mais pour ce faire, il a dû s'adapter aux nouvelles conventions sociales telles que la ponctualité, la souplesse de l'hierarchie ou la formalité entre collègues. Le dialogue et son adaptabilité lui ont permis de «découvrir des nouvelles façons de voir, de faire, de communiquer». De plus, il affirme prendre conscience qu'il change de comportement avec les années : «je ne suis plus la personne que j'étais avant!». La confrontation avec un nouveau milieu l'a transformé :

C'est très dur au début mais j'ai ouvert ma façon de faire à ma nouvelle culture dans laquelle je suis arrivé. C'est une expérience que je n'aurais pas vécu si je restais en Italie. Ma façon de vivre, de comprendre, de penser, de me relationner est changée à jamais.

Rinaldo a pu s'intégrer sur le plan humain et professionnel, deux sphères qui, selon lui, sont toutes aussi importantes pour être heureux dans son insertion migratoire.

4.4 Horacio, des études à l'expérience professionnelle

Horacio est un ingénieur bolivien dans la trentaine travaillant dans le secteur des ressources naturelles. Ayant fait le lycée français en Bolivie, il maîtrisait bien le français et souhaitait poursuivre ses études dans cette langue. Son désir de quitter, ajouté à son appétit pour une

éducation de qualité moins austère à l'étranger, l'ont mené à venir étudier à Montréal en 2003. Rapidement, il acquiert son baccalauréat. Bien qu'il ressente un peu de solitude, il se plaît à Montréal. Il commence, dès lors, à explorer les possibilités d'emplois. Les salaires semblent plus élevés et les opportunités multiples. Il décide donc de rester afin d'acquérir un peu d'expérience professionnelle et connaître la pratique du métier. C'est avec un permis post-diplôme qu'il débute ses recherches d'emploi et qu'il obtient instantanément un poste. Tout semble aisé et possible pour Horacio. Or, ce sera une fois rendu sur le marché du travail que les murs se hisseront.

4.4.1 Les murs interculturels de l'insertion professionnelle

Horacio aborde sa première expérience professionnelle dans un esprit de découverte et d'apprentissage. Il ne possédait pas de réelles attentes. Il est engagé par une compagnie de construction à plusieurs kilomètres au nord du Québec sur un campement forestier. Il y effectuera un travail plus technique de gestion de procédures. Le travail était monotone, il aurait préféré faire de la conception, un travail plus intellectuel : «je n'aimais pas trop le boulot en soi mais je voulais avoir quelque chose dans mon cv». Entre-temps, il avait rencontré une fille québécoise à Montréal alors il revenait les fins de semaine. C'était beaucoup de route et éreintant. Or, son emploi s'avère, par-dessus tout, une immersion culturelle complète dans un nouveau contexte:

Comme terrain interculturel, c'est sûr que je me sentais très seul parce qu'étant habitué à Montréal où t'es entouré de gens étrangers [...] J'ai quand même dû me faire accepter [...] Le fait que je sois étranger ça a fait énormément, le fait que je ne sois pas l'un des leurs.

L'un des principaux enjeux de son insertion professionnelle fût de se faire accepter au sein du groupe, mais également d'être reconnu pour ses compétences. Pour Horacio, il est clair que c'est son statut d'étranger qui gênait : «Tu sais dans le milieu de la construction les gars tough, ils ne vont pas vouloir aller chercher la bonne personne. Il y a l'étranger, il y a le québécois. Il ne veut pas se casser la tête, il va aller voir le québécois plus souvent». Il tenta alors d'être conciliant et de laisser passer quelques inconduites professionnelles dans le but

d'éviter les conflits : « soit je pouvais devenir chiant ou devenir agressif, de toute façon être agressif avec un mec qui peut te bouffer (rire) c'est pas (rire)... Alors j'essayais de gagner un peu leur confiance ». Sa stratégie fonctionne. Il fit sa place et les gars l'apprécièrent. Néanmoins, il trouve le climat de travail peu stimulant : « Ce n'est vraiment pas l'ambiance professionnelle que je souhaitais ». Ses collègues regardaient des films pornographiques sur les heures de dîner. Il demeura huit mois afin d'acquérir de l'expérience jusqu'à ce qu'il reçoive une offre d'emploi d'une grande entreprise, lui permettant de rentrer à Montréal et de changer l'orientation de son domaine, soit la conception, le génie conseil.

Cette deuxième expérience, sous le statut de résident permanent, est davantage en concordance avec ses visées professionnelles et dans une ambiance formatrice telle que souhaitée. Cependant, son insertion se déroula un peu dans l'indifférence et le manque de support : « Je suis arrivé, on m'a mis dans un cubicule, libre à moi [...] Il n'y avait aucune structure en place pour encadrer. [...] je ne savais pas quoi faire. Déjà, je me sentais intimidé. On m'a mis sans aucune responsabilité ». Il avait un sentiment d'inconfort et d'abandon. Selon Horacio, cette situation est normale dans les grandes entreprises, les grosses équipes, mais elle est aussi dû à une distance sociale dans les relations de travail. Chacun fait son boulot. Il n'osa pas se plaindre mais fit savoir à son employeur qu'il n'était pas très impliqué. Graduellement il prit sa place, il démontra ses qualités, se fit connaître pour finalement devenir un ingénieur à qui on confie des projets.

4.4.2 Un mur conceptuel

En fait, le point tournant de son insertion fût lorsqu'il travailla au sein d'une petite équipe auprès d'un ingénieur chilien : « Le fait d'avoir quelqu'un de ma culture pour lui poser des questions sans gêne, ne pas me faire sentir que je le dérange. Il y a une connexion ». Son collègue latino-américain avait de l'expérience et il était du même âge. « J'allais le voir et ça m'a aidé beaucoup à me sentir plus en confiance, comprendre ce que je fais [...] ». C'est là que tout a décollé, qu'il a pu s'intégrer professionnellement et établir de meilleures relations interpersonnelles :

[...] il a fallu que je passe cette étape intermédiaire, dans laquelle il y avait des gens avec qui je partageais ma culture, que je me suis mis en confiance, et après je suis passé à un autre projet où j'avais déjà un certain statut alors là ça s'est fait plus facilement.

Au-delà de la confiance, les relations interculturelles sont un frein à son intégration. Selon lui, il est plus aisé d'établir des rapports en étant québécois. Aujourd'hui, il a établi sa crédibilité professionnelle, ce n'est plus un problème mais il demeure qu'il se forme des sous-groupes culturels au travail. Les québécois vont manger de leur côté, les latinos d'un autre, etc. La personnalité aussi compte pour beaucoup : «Je pense que ce qui, peut-être, m'a nui, j'ai l'impression que je n'ai pas un charisme naturel [...] je suis un peu timide quand même». D'un autre côté, le milieu de travail, ici, n'est pas un endroit pour socialiser, les gens vont là pour travailler. Il est vrai qu'ils habitent loin, puis il y a la différence d'âge, les grosses équipes mais il n'y a pas d'esprit convivial:

Je n'ai pas d'amis là, j'ai des connaissances de job [...] Je pensais que j'allais rencontrer des gens de mon âge, [...] mais ça cliquait pas, ça s'arrêtait là sauf pour les ingénieurs chiliens. C'est là que je me suis dit que je devais mettre un mur conceptuel.

Cette ambiance sociale du travail déçoit Horacio qui s'imaginait faire des 5 à 7 au centre-ville et se créer un réseau socioprofessionnel. À la longue, dit-il, il s'est fait à l'idée.

4.4.3 Les stratégies : faire et être

On constate qu'Horacio usa de diverses stratégies pour répondre aux obstacles professionnels qu'il vivait soit par la conciliation, la résilience, la patience ou le gain de confiance par un retour aux sources culturelles. Malgré les difficultés, sa personnalité curieuse et sa capacité d'adaptation lui permirent aussi de trouver des moyens pour s'insérer dans son milieu. Par exemple, lorsqu'on lui octroya peu de responsabilités il en a profité pour étudier tout ce qui était en lien avec les projets : «je lisais tout sur ça pour apprendre. C'était volontaire. C'était un instinct d'adaptation, [...] ça m'a aidé beaucoup je pense, ce n'est pas tout le monde qui est

actif». Il voulait être autonome rapidement. Au plan social, il affirme qu'il s'est résigné à approfondir des relations professionnelles. Néanmoins, il a consolidé les relations acquises hors travail et possède un bon cercle social diversifié.

4.4.4 Bilan de la profession : de l'adaptation au changement

Être ingénieur mécanique s'est avéré être une profession beaucoup plus généraliste qu'il croyait. Il s'imaginait un travail plus spécialisé, axé sur les calculs. Heureusement, c'est de la gestion avec de bonnes techniques en génie conseil où il conçoit et analyse les propositions. Ça lui plaît. Sa profession est reconnue en Bolivie puisque le secteur des ressources naturelles génère le développement du pays. Ici, la vision est différente, elle est parfois vue comme du pillage: «souvent dans mon entourage, j'ai dû justifier mon travail». C'est un domaine assez controversé par rapport à l'environnement, les indigènes, la société. En ce sens, Horacio s'intéresse beaucoup au développement économique et aux compétences techniques de sa profession afin d'avoir une vision globale. Il se dit fier de sa profession.

Au fil du temps, il a développé des compétences de gestion de risques, en plus d'être devenu efficace et rigoureux dans son travail. Sa relation au temps a également changé, la ponctualité est devenue importante. C'est un élément acquis car ses traits de personnalité et sa culture sont plus dans le laisser-aller, affirme-t-il. Il possède un bon salaire et un horaire flexible. Il apprécie particulièrement de travailler au centre-ville et de se déplacer à vélo ou en métro. Ce qui le surprend le plus de sa profession c'est la sphère sociale, qu'il associe à une caractéristique culturelle. Il a l'impression qu'au Chili ou en Bolivie le climat est davantage convivial et qu'il pourrait tisser des liens plus rapidement. «C'est une impression [...] En même temps, j'ai changé, je ne suis plus le bolivien qui est parti de chez-moi, je suis citoyen canadien, je suis très à l'aise à Montréal. Je me sens chez-moi». Néanmoins, il a d'autres projets pour l'avenir.

4.4.5 Le retour

Pour Horacio, l'expérience acquise à Montréal est une étape d'un plan à long terme : «J'ai toujours voulu travailler dans un domaine dans lequel je savais que je pourrais retourner éventuellement en Bolivie». Son désir est de pouvoir contribuer au développement des ressources naturelles de son pays, de travailler pour le gouvernement. «Travailler dans mon pays c'est l'idéal». En ce sens, il aimerait faire une maîtrise en économie minérale pour avoir une vision sociale et globale : «c'est mon pari!». Ses expériences lui permettront de retourner avec un bon curriculum, sans faire de sacrifices. Bien que sa profession soit au centre de ses préoccupations, il soutient qu'elle ne définit pas sa vie. Il y a aussi sa copine, leurs voyages, sa famille et la préparation d'un déménagement vers la Bolivie.

En somme, Horacio a traversé des murs culturels et professionnels inattendus. Il a su s'adapter en demeurant à la fois résilient et proactif. Cependant, il perçoit son expérience professionnelle au Québec comme un passage pour un projet plus ambitieux: travailler dans son domaine chez-soi, dans sa culture, pour son pays.

4.5 Résumé transversal

Les récits personnels d'Awa, de Rinaldo et d'Horacio nous permettent de saisir l'ampleur des enjeux liés à la migration professionnelle selon les parcours, les individus et les contextes. Nous souhaitons mettre en relation leur expérience selon des choix thématiques issus de notre matrice d'entretien comprenant la forme chronologique d'un récit. En ce sens, nous parcourrons en ordre la vie prémigratoire, les obstacles à l'insertion, les stratégies face aux changements, les identifications professionnelles et les conclusions globales.

Pour les trois professionnels, la vie prémigratoire leur avait permis d'acquérir les outils pour immigrer au Québec: ils étaient éduqués, ils connaissaient le français et possédaient une situation, professionnelle ou non, satisfaisante. Les causes de la migration sont diverses, l'une recherchait une sécurité personnelle et le bonheur, l'autre l'amour. Horacio, lui, venait pour acquérir de l'expérience professionnelle. Tous avaient l'espoir de trouver un emploi en

fonction de leurs attentes et objectifs. Awa est venue à Montréal pour recommencer à zéro tandis que Rinaldo, conscient des barrières, entretenait l'espoir d'acquérir un bon poste au centre-ville. Quant à Horacio il n'avait pas d'attentes, il venait pour apprendre puisqu'il percevait de nombreuses possibilités d'emploi. Nous verrons que la fixation d'attentes a influencé la représentation des expériences professionnelles vécues selon les personnalités, les contextes et les stratégies déployées. Avant le grand départ, certains s'étaient informés pour en apprendre davantage sur la société, l'intégration, l'emploi ce qui diminua leurs craintes et permis de s'ajuster rapidement au moment de la migration.

Arrivés à Montréal, nos trois professionnels trouvent rapidement un emploi et affirment avoir subi de discrimination directe lors de leurs recherches. Au contraire, leurs différences ont été un brise-glace et un lieu d'intérêt pour les employeurs. C'est sur le marché du travail qu'ils se bornent à différents obstacles. Pour Awa, c'est une déqualification, un changement de profession. Elle doit tout réapprendre au plan technique tandis que pour Horacio, c'est plutôt son insertion socio-professionnelle auquel il doit s'acclimater. Tous ont admis que c'est la sphère sociale et culturelle de leur profession qui a été le choc majeur. Les rapports à l'hierarchie, aux relations entre employés, à l'ambiance et à la manière productive d'effectuer le travail sont à assimiler. Ils constatent que le travail n'est pas un lieu de socialisation comme ils l'avaient vécu auparavant, par lequel ils pourront tisser des liens et s'intégrer dans leur nouvelle société. Pour Rinaldo, outre les barrières monétaires, bureaucratiques et linguistiques, ce sont les barrières sociales qu'il faut surtout franchir pour être heureux. Ici, il faut le faire en dehors de la profession. Horacio, lui, plus qu'une culture professionnelle, il ressent une distance interculturelle, un véritable mur conceptuel avec les autres employés.

Face à ces changements, nos trois professionnels répondent implicitement par des stratégies d'adaptation. Tous au plan technique sont proactifs, démontrent de l'intérêt et étudient leur travail rapidement pour être autonomes, intégrés et faire connaître leur potentiel. Au plan socioprofessionnel, chacun s'ajuste à sa façon. Horacio, est conciliant et patient afin de gagner la confiance de ses collègues et éviter les conflits. Or, pour augmenter son assurance, il se retournera vers un confrère de sa culture, de sa langue et de son âge avec qui il échangera des connaissances et trouvera sa place socialement. Cette phase intermédiaire lui permet de se repositionner. Awa, elle, observe doucement pour mieux comprendre son milieu

et démontre de l'intérêt pour l'interculturalité et sa profession. Elle veut s'insérer sans porter de jugements préalables. Repartir à zéro a changé ses attentes, elle est patiente et voit les possibilités à long terme au sein de son entreprise. Enfin pour Rinaldo, sa stratégie s'accorde à sa personnalité en dialoguant, demeurant ouvert et en palliant son insertion sociale avec le milieu hors-travail. Tous, ont à différents degrés un désir mordant d'insertion professionnelle, que ce soit sur le plan technique ou social, malgré les changements dans la façon de travailler, de penser, de socialiser.

Être un professionnel signifie pour Awa, Rinaldo et Horacio, quelqu'un de qualifié, qui possède assez de connaissances spécifiques pour trouver les moyens d'atteindre ses objectifs par un savoir-faire et la pratique du métier. Il faut le vivre pour saisir ses particularités et avoir une vision globale. La reconnaissance sociale ne semble pas avoir eu d'impact sur la fierté professionnelle malgré que le changement de pays modifia les visions sociales et, de ce fait, leur statut.

Puis, la profession se situe dans un contexte plus large incluant le lieu (centre-ville), l'accès (moyens de transport), la flexibilité des horaires, les conditions de travail et la sécurité d'emploi, desquels nos trois sujets se considèrent pleinement choyés. Pour eux, les écarts de la pratique professionnelle sont inégaux selon la grandeur de l'entreprise et des équipes de travail, des personnalités ainsi que de la profession. En ce sens, les affinités relationnelles telles que l'âge, les intérêts, la langue ou la culture jouent un rôle notable quant à l'identification. Enfin, si l'intégration technique de la profession est acquise pour nos trois participants, c'est la culture professionnelle et les relations sociales qui ont demandé le plus d'ajustements. Ces aspects ont fait réaliser leurs importances dans la manière de percevoir leur profession et de pratiquer leur métier notamment par l'acquisition de nouveaux comportements.

Finalement, les conclusions globales portées par Awa, Rinaldo et Horacio sont d'abord la prise de conscience des changements, mais aussi de la nécessité de considérer les sphères externes à la profession pour se sentir accompli professionnellement et intégré socialement. On distingue l'acte de travailler de la profession, mais également l'intégration professionnelle

de l'intégration sociale. De plus, Horacio et Rinaldo sont explicites quant à leur évolution personnelle et professionnelle, voire de leur distanciation vis-à-vis leur profession dans leur pays d'origine. Ils ont changé leur manière de penser, d'être, de travailler. Ils se disent dorénavant des professionnels québécois. Awa, quant à elle, semble toujours en période transitoire et d'apprentissage.

Tous se sentent stimulés par leur emploi et ont acquis de nombreuses compétences. Cependant, aucun ne se dit défini par sa profession. On la conçoit comme un élément parmi d'autres. Il y a aussi l'amour, les amitiés, les conditions de vie, la stabilité, les voyages et les projets futurs. D'ailleurs, Horacio considère son expérience professionnelle comme une étape importante pour son retour en Bolivie. L'insertion professionnelle s'avère, dès lors, un ensemble de facteurs mis en relation par les acteurs dont le point central demeure la profession. On ne peut l'isoler dans le temps, dans un contexte, dans une sphère déterminée. Les sujets se mouvant dans cette arène de changements ont trouvé les moyens de s'adapter pour trouver un équilibre, une cohérence, pour être heureux.

À la suite de la présentation des résultats bruts ainsi que d'un résumé transversal nous nous empresserons d'exposer les relations liées à notre corpus théorique, et plus particulièrement à notre modèle identificatoire, puis à répondre à notre question de recherche de départ.

CHAPITRE V

ANALYSE DES DONNÉES

Dans ce chapitre, nous procèderons à l'interprétation des données afin d'en exposer le sens lorsqu'elles sont mises en relation avec le cadre théorique et plus précisément avec notre modèle identificatoire. Nous exposerons les dimensions nouvelles, les nuances et les modifications à effectuer dans le but de mieux saisir le phénomène qui nous préoccupe.

5.1 Rappel des objectifs

Comme nous l'avions mentionné au tout début de ce mémoire, les objectifs de cette recherche sont d'abord la compréhension du phénomène de la construction identitaire des professionnels migrants à Montréal. Pour ce faire, nous avons proposé un modèle *identificatoire mixte* en tant qu'assise pour mieux cerner les différents enjeux et stratégies mobilisés. Ce dernier se doit d'être approfondi et questionné dans une visée exploratoire, mais surtout afin de saisir le phénomène en s'inspirant des récits des participants, de leurs représentations et de leurs expériences. À la lumière, de nos entretiens et de nos conclusions théoriques, nous vous présenterons les identifications sociales qui se sont dégagées, puis les identifications individuelles, pour finalement saisir leur négociation mutuelle.

En nous basant sur le modèle du développement et de l'intégration de l'identité sociale d'Amiot & al, nous revisiterons d'abord les quatre étapes d'actions cognitives identificatoires vécues par les professionnels migrants que sont la *catégorisation anticipée*, la *catégorisation*, la *compartimentation*, et enfin *l'intégration*. Nous y intégrerons les spécificités et découvertes recueillies.

5.2 Catégorisation anticipée: prévenir les chocs identificatoires

La catégorisation anticipée est un processus cognitif par lequel les individus attribuent des projections, précédentes à l'expérience réelle, sur des groupes (Amiot et al, 2007). Dans l'attente de la migration, les participants ont eu recours à des catégorisations stéréotypées des Montréalais, de la vie nord-américaine, de la culture et du travail qu'ils y trouveraient. En ce sens, Rinaldo affirmait que pour lui les québécois étaient: «des personnes nordiques, froides, pas trop sociables, [...] précises, structurées» et présumait un milieu de travail effervescent et méritocratique. Cette catégorisation prédéterminée intervient pour augmenter la vitesse de traitement sur l'inconnu (Pendry, Macrae & Hewstone, 2000, p. 184). Ainsi, on se forge un cadre de référence pour mieux appréhender et gérer l'insertion à venir. Ces cadres s'avèrent être: «a subjective representation of the defining attributes of a social category, which is actively constructed from relevant social information [...]» pour décrire selon un certain *culturocentrisme* (Hogg, White & Terry, 1995, p.261; Fillion, 2006). La représentation socioprofessionnelle est une observation sur l'altérité à partir des significations symboliques de l'endogroupe culturel, hors de l'expérience relationnelle réelle (Bourque, 2008).

L'incertitude face à un nouveau milieu peut générer une curiosité, voire aussi de l'insécurité due à l'imprévisibilité. C'est pourquoi avant même d'arriver en terre d'accueil, certaines personnes comme Awa, s'assurent de connaître ce monde social inexpérimenté: «C'est un projet de vie, tu ne décides pas comme ça [...] tu fais des recherches, tu lis, [...] j'avais pas mal d'information [...]. Alors quand je suis venue, je n'ai pas eu de surprises, car tout ce que je voyais correspondait». Cette stratégie préparative d'acquisition de connaissances sur l'altérité, le système ou le monde du travail à l'étranger sert à prévenir les chocs identitaires (Smith et Bond, 1998). Nos participants, étant déjà munis d'une expérience en terre d'accueil ont pu mobiliser des *a priori* somme toute réalistes et diminuer les effets déstabilisants de leur première phase identificatoire grâce à une socialisation préliminaire.

5.2.1 Quand la conscientisation génère le compromis

Arrivés à Montréal et débutant la recherche d'emploi, les sujets dénotent peu ou pas de cas de discrimination directe. On leur renvoie un miroir de l'étranger certes, mais par lequel les employeurs développent aussi un intérêt, un échange constructif qui permet l'entrée en relation. Malgré tout, on dénote des différences de nature professionnelle, contextuelle (pays en guerre) et même physique (couleur de la peau) dans le cas d'Awa, essentiellement linguistique pour Rinaldo et exclusivement culturelle pour Horacio. Ces constats renvoient à des formes d'exclusion non négligeables, mais les candidats n'ont pas ressentis de chocs explicites ou incongrus. D'une part, les interactions étaient peu substantielles lors des entretiens d'embauche. Puis, les candidats parlent le français, possèdent une bonne éducation et une connaissance du marché de l'emploi ce qui a permis une représentation assez conforme, voire peu déstabilisante pour les employeurs. De plus, dans le cadre de la recherche d'emploi, les participants ont procédé à une présentation de soi positive et attrayante (McCall et Simmons, 1966). Ces actions d'adaptation à la fois réfléchies et naturelles des participants et des employeurs, réduisirent les contrastes et mobilisèrent des ouvertures de part et d'autre. Bien qu'il y ait eu conscientisation des différences, les rencontres impliquaient des identifications peu compromettantes (Simard, 1981).

La conscientisation des différences améliore la communication interculturelle entre les interactants (Blommaert, 1991). Par exemple, le fort accent de Rinaldo dévoilait son étrangéité. L'Autre développe alors une sensibilité aux perceptions, aux représentations des malentendus et rend les résolutions plus aisées : le «*mindfulness* permet ainsi d'intégrer au fonctionnement cognitif de l'individu des phénomènes de recatégorisation et de remise en cause des catégories existantes face aux comportements observés» (Frame, 2008, p.221). Les professionnels font de même, ils réalisent les écarts et tendent à les atténuer. Cette adaptation identificatoire implicite favorise le dialogue et la compréhension d'autrui.

L'identification anticipée, bien qu'introductive incorpore déjà des actions opératoires pour s'adapter, s'insérer dans le monde du travail, comprendre l'altérité et surtout, prévenir tout choc identitaire de l'insertion socioprofessionnelle. Plus qu'une anticipation, elle prédispose

la table pour les futurs enjeux qui pourraient brusquer les identifications ultérieures. L'être conscient de l'évolution de cycles temporels tend à vouloir adoucir le passage identificatoire.

5.3 Catégorisation : confronter les différences

À travers les récits, nous discernons que lorsque les interactions professionnelles sont ancrées dans la durée, les individus sont confrontés à des identifications plus poussées qui nécessitent une prise de conscience, voire une confrontation des appartenances, des positionnements identitaires et statutaires, des comportements professionnels ainsi que des représentations (Belabdi, 2010). Graduellement, l'insertion professionnelle fait émerger des changements identificatoires liés à la profession et au milieu social qui les entoure. Awa, Rinaldo et Horacio ont tour à tour dévoilé des modifications de leur situation professionnelle que ce soit par le changement de profession ou des pratiques, de la culture professionnelle ou des comportements. Le choc le plus récurrent dans les récits demeure lié à l'insertion sociale au travail. On dénote que le milieu de travail n'est pas un lieu de socialisation comme attendu, mais plutôt un centre de collaboration professionnel. Horacio, portera plus loin le discours, en évoquant un mur interculturel difficile perturbant son entrée socioprofessionnelle. Ces écarts provoquent de l'incompréhension et une désorientation chez les sujets ce qui les renvoie au statut d'étranger (Legault & Fronteau, 2008). Les dimensions sociales et culturelles de leur profession n'ayant pas été soulevées lors de la phase pré-migratoire, certains sujets se sont avérés surpris, d'autres ont dû affronter des obstacles.

5.3.1 Le choc identitaire : sortir de sa zone de confort

Ces phénomènes génèrent des chocs, car les étiquettes attribuées ou inattendues ne collent plus à la réalité : «Comment aborder l'Autre si ce n'est qu'au travers d'un certain nombre d'idées toutes faites?» (Wolton, 1993, p.382). Les sujets anticipent un comportement, ou un milieu, conforme à leurs attentes afin de s'identifier socialement, professionnellement. Inconsciemment, ils aspirent à l'équilibre, à une identification sociale aisée sans trop de remaniements intérieurs:

Il est moins coûteux de ne pas reconnaître l'Autre, porteur d'un code culturel inconnu, que de procéder à la restructuration d'ensemble des outils représentationnels qui pourraient permettre d'en assurer la saisie spécifique et la compréhension. Le bouclier protecteur de l'égoïsme s'érige en stratégie économique pour faire face à l'étranger, stratégie d'autant plus efficace qu'elle s'assortit de la péjoration des différences perçues [...] (Vinsonneau, 2002, p.212).

Les sujets sont prédisposés à élaborer une interprétation de la réalité qui les conforte: «The actor selects, checks, suspends, regroups, and transforms the meanings in the light of the situation in which he is placed and the direction of his action» (Blumer, 1969, p.5). Le choc fait prendre conscience qu'il faut saisir l'altérité comme un objet social avec lequel on doit négocier les différences ce qui peut s'avérer éreintant. D'ailleurs, Horacio l'affirme lorsqu'il discute d'un ancien collègue : «Même si c'est moi qui devrais gérer l'information, il ne veut pas se casser la tête, il va aller voir le québécois plus souvent. [...] le fait que je sois étranger ça a fait pour énormément [...] Je pense que les gens ont une certaine crainte». Ce mécanisme vise à neutraliser la différence par la négation des particularités, par une désensibilisation et une nécessaire réévaluation (Bourque, 2008). Les sujets peuvent se sentir mutuellement stéréotypés, exclus, ou dévalorisés (Bourque, 2008).

5.3.2 La décentration : une connaissance de soi

Tout un chacun prend alors conscience de leur étiquetage mutuel : «When we are mindful, we recognize that strangers interpret our messages differently than we do. When we are mindless, in contrast, we tend to assume strangers interpret our message the same way we intended» (Gudykunst, 1995, p.17). Le processus de *catégorisation* vise à organiser les informations sur le monde, à définir leur place et à s'identifier selon des catégories sociales (Tajfel, 1972; Brubaker, 2001). Les professionnels migrants comparent et saisissent leur propre identification. Il s'ensuit le phénomène de *décentration* puisqu'ils souhaitent s'insérer rapidement, générer une image positive de soi et déchiffrer leur environnement. Ils identifient leurs propres caractéristiques et évaluent leur impact sur leur décodage de la réalité (Bourque et Tavlian, 2010). Ainsi, ils deviennent culturellement sensibles aux représentations d'autrui, à leurs propres schèmes de pensée, à leurs dualités et à l'image qu'ils projettent (Ladmiral et

Lipiansky, 1989). «Connaître l'Autre c'est se connaître en partie soi-même» nous rappelle Belabdi» (Belabdi, 2010, p.120). Awa s'est aperçue qu'elle s'était habituée à une hiérarchie plus verticale et Rinaldo, lui, saisit qu'il prenait pour acquis des rapports professionnels chaleureux et informels tels qu'ils les avaient vécus lors de ses expériences précédentes.

Une prise de conscience de soi s'opère et ils s'affirment dans leurs particularités : « je me décrirais comme une personne sociable, de sérieux, [...] j'aime beaucoup découvrir des choses» livre Rinaldo. Horacio, lui, se définit en tant qu'hispanophone de culture latino-américaine. Awa, elle, se définit en tant qu'africaine et par son statut professionnel précédent. En fait, ils s'affirment dans le cadre une auto-réflexion procurée par le reflet du miroir que leur projettent leurs collègues et le contexte social (Marc & Picard, 2008). Or, les professionnels ne peuvent être cantonnés dans une identification rigide et peu consensuelle avec leur environnement. Ils risquent de briser les relations, d'établir des murs conceptuels et de ralentir leur insertion.

Dans une perspective interculturelle, on constate que la revendication d'appartenance nationale n'est pas évoquée. Les participants s'identifient plutôt par leur langue, leur culture, leur statut professionnel ou leurs traits de personnalités. Les différences, peu contrastantes, n'ont pas mené à des identifications réductrices ou exclusives, les confinant au statut d'étranger (Maalouf, 1998). Bien qu'Horacio se sente différent de par sa culture, il incorpore également d'autres facteurs tels que la personnalité ou l'âge pour justifier les écarts symboliques. En général, leurs identifications demeurent lâches et diversifiées, ne les confinant pas dans des identifications sociales stéréotypées (Abdallah-Preitceille, 2006).

5.3.3 Un ajustement identitaire

Les catégorisations projetées, l'individu s'affirme et incarne certaines caractéristiques. Il est confronté au choix entre une tentative d'éloignement pour privilégier d'autres bases ou l'acceptation d'une identité potentiellement compromettante pour la relation (Frame, 2008). Il devra négocier ses identifications, celles qu'il revendique, celles projetées sur soi et autrui

en fonction de ses objectifs (Frame, 2008). L'insertion professionnelle provoque des enjeux symboliques associés à la proclamation d'un statut social, à la reconnaissance, à la valorisation de soi et à l'intégration (Marc & Picard, 2008). L'identification est tiraillée entre l'affirmation dans ses particularités et le désir d'un sens partagé (Marc & Picard, 2008).

Cependant, le processus d'identification ballotté de la différenciation à l'association, entre le *avant* et le *maintenant*, entre le *nous* et le *eux*, n'intervient pas que par l'opposition binaire. (Hadj-Moussa, 2000). La *catégorisation* circonscrite des professionnels migrants émerge dans un but de différenciation, mais s'estompe pour les besoins de l'insertion. On constate qu'ils négocient leurs identifications de manière amalgamée et harmonieuse telle que le présuppose le *troisième espace* d'Hadj-Moussa, *l'ipséité & l'idem* de Ricoeur ou *l'appartenance horizontale* de Maalouf (Hadj-Moussa, 2000; Ricoeur, 1990, Maalouf, 1998). «Le *troisième espace* serait en quelque sorte comme un passeur ni sur une rive ni sur une autre, mais toujours dans un entre-deux qui refuse toute transcendance d'un pôle sur un autre. La notion d'hybridité sert ici à aller au-delà des essentialismes» (Hadj-Moussa, 2000, p.231). En fonction d'objectifs identitaires et des représentations des situations l'individu négocie un équilibre intersubjectif. (McCall & Simmons, 1978; Frame, 2008). Cet ajustement opératoire des sujets nécessaire à l'insertion sociale est, aussi, un accommodement relationnel par la recherche de consensus.

En somme, la *catégorisation* se définit par une prise de conscience des différences symboliques de laquelle les sujets procèdent à l'isolation de certaines identifications pour s'affirmer. (Amiot & al, 2007). Ils sont amenés à se positionner, mais aussi à se remettre en question leurs projections de l'altérité. C'est le désir d'insertion socioprofessionnelle qui les contraint à une ouverture à l'Autre. Bien plus qu'une simple *catégorisation* de la différence, cette étape identificatoire est un lieu de négociation identitaire et d'ajustement cognitif.

5.4 La compartimentation : particulariser les identifications

Les récits de nos trois professionnels migrants, nous permettent de constater que l'étape de la *compartimentation* est la phase identificatoire la plus active ou du moins la plus flagrante pour les sujets puisqu'elle comporte des actions observables, hors du registre cognitif, et donc facilement identifiables. Également, elle se trouve être plus précise quant aux identifications négociées ainsi qu'aux contextes inhérents. Bref, c'est à cette étape que se dessine le portrait complet de l'identification et l'opération d'une mutation identitaire.

Les significations stéréotypées possèdent un rôle de guide pour déterminer la prévisibilité et réduire l'anxiété. Or, lorsque le professionnel migre dans un nouveau contexte professionnel où il doit gérer l'incompréhension, l'incertitude et la possibilité de conflits relationnels: «While uncertainty results from our inability to predict others behavior anxiety stems from the apprehension of negative consequences» (Gudykunst & Kim, 1992, p.11). C'est la peur du rejet social, d'une représentation de soi trompée, des jugements négatifs ou d'une incompréhension mutuelle. Lorsque les relations sont de longue durée et qu'il présuppose pouvoir gagner quelque chose, l'individu cherche à réduire cette incertitude (Gudykunst, 1995). Le récit d'Horacio est évocateur à ce sujet lorsqu'il décrit ses ressentis « j'ai pris la décision de ne rien faire, car je me les mettais à dos (évitement de conflits); je ne savais pas quoi faire; je n'osais pas me plaindre (peur du rejet ou de jugements négatifs)».

Ils souhaitent éliminer les conflits et trouver un équilibre intersubjectif dans lequel ils se sentent valorisés (Camilleri & al, 2002). Pour ce faire, ils passent d'un traitement automatique de l'information à un traitement conscient par : «la création de nouvelles catégories; l'ouverture d'esprit envers de nouvelles informations; la conscience qu'il existe de nouvelles perspectives» (Langer, 1989, p.62). Ils vont au-delà des étiquettes pour saisir la complexité des représentations. Ils prennent connaissance de l'ensemble organisé, de sa cohérence et de sa relativité (Legault & Fronteau, 2008). Puis, ils tenteront de diminuer les écarts et l'imprévisibilité par des stratégies d'accommodation dans lesquelles «chaque acteur accepte de vérifier seulement une partie de son image de soi et d'accomplir, en contrepartie, des services légèrement gênants ou désagréables» (McCall et Simmons, 1978, p.248).

5.4.1 Des stratégies d'insertion

L'action identificatoire passe par la nécessité des sujets à employer des stratégies pour plaire, pour être autonome, éviter les conflits et mieux comprendre le système de représentation auquel ils sont confrontés :

La complexification des représentations liées aux expériences partagées et initiales constitue un objectif poursuivi par certains participants d'entreprendre des stratégies d'acquisition de connaissances dans une logique de réduction de l'incertitude et de prévisibilité (Smith et Bond, 1998).

En ce sens, nos trois participants sont éloquents quant à leurs stratégies d'adaptation et de négociation. Au plan de la compréhension des pratiques professionnelles, Awa, Rinaldo et Horacio ont tous opté pour la proactivité, la démonstration d'intérêt et l'acquisition de connaissances. Ils étudient, questionnent et souhaitent devenir rapidement autonomes pour montrer une représentation positive de soi, leur compétence et établir des liens de confiance: «après si tu démontres que tu es un bon choix, ils vont te garder» affirme Rinaldo, «tu réussies à avoir un dossier et après à gagner des responsabilités, les gens finissent par te connaître et tu finis par être un ingénieur à qui l'on confie quelque chose» poursuit Horacio. Cette méthode d'acquisition de connaissances est connexe à leur propre définition d'un professionnel, c'est-à-dire une personne qualifiée, possédant des connaissances spécifiques, un savoir-faire et trouvant les moyens d'accomplir ses objectifs.

Au niveau socio-professionnel, les stratégies sont diversifiées et personnalisées selon les sujets. L'ouverture, le désir d'interculturalité et la capacité d'adaptation sont des qualités mobilisées par tous les participants. Awa, plus discrète, observe les comportements sans jugements et s'impose peu dans une perspective d'insertion à long terme tandis que Rinaldo, à l'inverse, échange quotidiennement avec ses collègues pour comprendre les rapports socioculturels, mais aussi afin de dévoiler ses propres représentations. Horacio, s'est avéré conciliant en évitant de soulever les problématiques et en cherchant à gagner la confiance de ses collègues. Il vivra toutefois, un repositionnement identitaire à la suite d'une collaboration avec une personne de sa culture, de sa langue, de son âge. Cet événement éveillera son assurance, sa compréhension de son métier et lui permet de se tisser une place.

Les stratégies hors de l'environnement de travail ont aussi été mobilisées par les participants qui ont pallié au manque de rapports d'amitié par des cercles sociaux non-professionnels. Ils ont pu s'intégrer professionnellement en comblant leur besoin, ailleurs. Le désir d'interculturalité avec la société d'accueil fût, pour Rinaldo, un moteur identificateur, d'insertion et de compréhension du système social. Il utilisa le sport comme instrument de socialisation. Il est persuadé que cela eut un impact sur son insertion au travail.

En somme, on assiste à un déploiement de stratégies pour saisir la complexité des représentations et des comportements socioculturels. On crée de nouvelles catégories d'identification personnalisées et on relativise des normes sociales: «When we are mindful, we can create new categories that are more specific. The more subcategories we use, the more personalized the information we use to make predictions» (Gudykunst, 1995, p.17).

5.4.2 Diversité des catégories d'identification

Au premier abord, il est aisé de croire que les identifications des sujets sont essentiellement basées sur les dimensions professionnelles ou culturelles. Toutefois, les professionnels migrants rencontrés nous ont fait découvrir qu'ils s'identifient aussi à une classe d'âge, à des intérêts communs ou à la langue. Le fait de travailler avec un collègue de même âge par exemple facilite les relations interpersonnelles et la compréhension mutuelle. Mead affirme en ce sens : «We carry on a whole series of different relationships to different people. We are one thing to one man and another to another » (Mead, 1934, p.142). L'individu se divise en plusieurs soi qui peuvent être activés selon les personnes qu'il fréquente et les contextes (Mead, 1934).

People have learnt to regulate their social behaviour in terms of different self-conceptions in different situations. Different situations tend to switch on different conceptions of self so that social stimuli are construed and social behaviour controlled in the appropriately adaptive manner (Turner, 1982, p.20).

D'autre part, on constate que «plus les acteurs sociaux ont d'expériences ou de connaissances de l'Autre, plus les représentations adoptées sont individualisantes» notamment dans le cas

d'Horacio et de Rinaldo qui développent des affinités avec leur équipe de travail (Frame, 2008). Les professionnels migrants cherchent alors à s'identifier à certains traits identitaires pour tisser facilement des relations. «Son identité de personne permet à l'individu de revendiquer une constance au niveau de son caractère, à travers des significations ou des valeurs qui transcendent ses différentes identités, ou qu'il soutient en dépit d'elles» (Frame, 2008). Elles instaurent une stabilité rassurante et une prévisibilité de l'interlocuteur.

5.4.3 Identification contextuellement déterminée

Les entretiens ont révélé la prédominance d'un facteur peu mobilisé au sein de notre cadre théorique : le contexte. La notion de contexte est ici attribuée, au contexte professionnel, mais également à la sphère dé-professionnalisée comme le soulevait Dubar (Dubar, 2010). «L'identification qu'effectue un acteur social est toujours contextuelle, multiple et relative» (Bayart, 1996, p.98). Awa, Horacio et Rinaldo ont tous mis de l'avant l'importance de l'environnement social, des conditions de vie, mais aussi du transport, de la proximité du travail, de la flexibilité des horaires, du salaire, de la sécurité d'emploi ou de l'accueil migratoire effectif, sur leur identification professionnelle. Ce sont des enjeux qui ont eu des impacts positifs. Pour Awa, ils ont assuré une stabilité et une sécurité malgré qu'elle ait dû recommencer à zéro et changer de profession. Horacio et Rinaldo, eux, ont pallié à leur besoin primaire de rapports sociaux par des relations non-professionnelles. Vis à vis leur pays d'origine, nos trois participants ont pu acquérir de l'expérience, avoir de bonnes conditions de travail, une ambiance professionnelle stimulante ce qui les valorise et leur apporte une certaine satisfaction, un statut social. À l'inverse, on constate des chocs identificatoires lorsqu'il est question des dynamiques d'équipe de travail, du tempérament des collègues et de la grosseur des entreprises. Ils influencent les manières d'aborder les échanges et le travail.

Dans une position constructionniste, nous dirons que non seulement les contextes contribuent à forger la signification des échanges, mais que contextes et significations se construisent à travers les échanges eux-mêmes. Elles ne sont donc pas des données, mais des émergences. Le sens émerge des configurations situationnelles dans lesquelles les activités se déroulent et qui sont co-construites par les acteurs en co-présence (Mucchielli, 2006, p.177).

Divers contextes transcendent les situations et prédisposent les comportements sociaux, voire les identifications professionnelles. La complexité inhérente de l'identification, ancrée dans des contextes multiples, résulte d'une association d'opérations cognitives, de calculs intersubjectifs et de réactions affectives dans le but de créer de la cohérence et un équilibre psychosocial (Frame, 2008). Ainsi, la *compartimentation* est le stade par lequel « the multiplicity of one's old and new social identities becomes recognized more explicitly at one comes to identify with different social groups and realize that he or she belongs to these various groups » (Amiot & al, 2007, p. 374). Nous constatons qu'elles sont ancrées dans des contextes spécifiques, compartimentées, personnalisées et multiples. Les professionnels migrants se meuvent entre les anciennes identifications et les nouvelles.

5.5 Intégration : une évolution intériorisée

La dernière étape identificatoire, qu'est l'*intégration*, se veut une finalité complétive de l'acquisition d'un équilibre entre les identités, de leurs interrelations, de leurs simultanités, mais surtout de la disparition des conflits identitaires (Amiot & al, 2007). C'est l'intégration d'une identité cohérente, qui crée du sens et une sérénité cognitive. Les professionnels prennent conscience de l'évolution de leur identification sociale et professionnelle, mais également d'une assimilation identitaire. «Le phénomène d'insertion socioprofessionnelle est caractérisée par un changement d'état qui s'opère par un processus intermédiaire, où les notions d'état initial et d'état final sont essentielles» (Cardu et Bouchamma, 2000, p.3) L'individu passe d'un état prémigratoire et migratoire à un état final d'insertion professionnelle et sociale syncrétique. C'est un véritable récit de réaménagement identitaire qui s'inscrit dans l'espace, le contexte et le temps. Rinaldo évoque cet état de changement :

Je deviens de plus en plus québécois si on veut. Ma façon de vivre, de me comporter donc de penser [...]. Quand on rencontre, on est confronté à une autre façon de penser, on ouvre notre logique. Il y a des choses qu'on n'avait pas pensées, car on n'était pas confronté à cela. Maintenant, j'ai certains changements dans ma façon de penser.

Aujourd'hui, je m'éloigne de plus en plus de ma réalité italienne. Le temps passe. Moi je vis avec un souvenir, la profession aussi change. Ça se peut que mon cadre ne soit plus actuel, car là ça fait plusieurs années que je vis au Québec.

Pour Horacio et Rinaldo, l'intégration d'une identification redéfinie est évidente, pourtant nous croyons qu'Awa n'a pas terminé d'observer les catégorisations et de les compartimenter puisqu'elle n'évoque à aucun moment cette constatation de transformation.

En somme, nous venons de survoler les quatre étapes de l'identification sociale des professionnels migrants, ce qui nous a permis de spécifier certains éléments liés à la réduction de l'incertitude, à la conscience de soi par l'altérité, aux ajustements cognitifs, aux stratégies déployées, aux nouveaux critères d'identification, aux contextes ou aux transformations finales syncrétiques. Les identifications sociales ont occupé une part importante dans les récits des professionnels migrants. Il faut cependant porter une attention toute particulière aux identifications individuelles. Rappelons qu'elles sont des opérations cognitives qui se mobilisent selon des caractéristiques telles que les parcours individuels, les personnalités, les objectifs, les aspirations ou les valeurs personnelles. Voyons ensemble les composantes clés que sont la relation à la vie pré-migratoire dans le récit, le *coping* identificatoire, les motivations et compétences à l'interculturalisation dans l'identification individuelle.

5.6 Relation à la vie pré-migratoire dans le récit

À l'issu des récits livrés par les participants, nous avons pu constater les configurations narratives employées de par la sélection d'évènements, des acteurs et des schémas temporels de l'expérience (Delory-Momberger, 2009). «Nous construisons entre eux des relations finalisées entre un commencement et une fin; nous leur assignons une place dans des ensembles construits et orientés selon une logique narrative» (Ricoeur, 1983, p.102). Il est vrai que les sujets ont situé leur récit à travers une matrice thématique cadrée par le canevas d'entretien toutefois, ils ont nettement mis de l'avant, tout au long de la narration, la prédominance de la relation qu'ils entretiennent avec la vie pré-migratoire. Ce retour leur

permet de se situer et de comparer les réalités simultanément à l'interprétation de leur parcours dans le récit.

«Dans cette ouverture du passé incorporé par le présent, dans cette mobilisation des schémas d'expérience passée incorporés, le rôle de l'analogie pratique semble tout particulièrement importante» (Lahire, 2001, p.117). Le cas d'Awa est évocateur, car près de la moitié de sa narration est basée sur sa vie avant le départ pour Montréal. Elle identifie les raisons de la migration, les reconnaissances du passé, sa situation psychologique, relationnelle, professionnelle et le contexte politique chaotique. Elle établit des constats comparatifs de ses conditions de vie professionnelle, de ses relations interpersonnelles au travail. De plus, elle expose la réalité de la vie pré-migratoire afin de légitimer sa déqualification volontaire, la modification de ses objectifs professionnels et tenir une cohérence quant à ses visées de nouveau départ (repartir à zéro), ses attentes à long terme (demeurer dans l'entreprise plutôt que retrouver sa profession), voire ses stratégies d'insertion par l'évitement de conflits (observation, discrétion). Acquérir une stabilité, une sécurité, une tranquillité et subvenir à ses besoins deviennent, dès lors, compréhensibles, naturels et logiques. Ces opérations narratives, affirme Delory-Momberger:

[...] nous relie à notre passé [...] contribuant ainsi à construire la conscience de notre identité à travers le temps; elles nous permettent de structurer, d'interpréter ce que nous sommes en train de vivre, en le constituant précisément comme relevant de notre expérience propre; elles jouent enfin un rôle de régulation, d'organisation [...] (Delory-Momberger, 2004, p.3)

Les professionnels migrants ont tous mobilisé cette réflexivité biographique et temporelle afin de s'identifier, de se situer et de comprendre leurs propres choix et stratégies identificatoires. Or, notons qu'aucun d'entre-eux n'a procédé à une analogie entre l'arrivée migratoire (installation/recherche d'emploi) et les difficultés d'insertion professionnelle ultérieures. Par contre, Horacio a porté une portion de son discours sur ses projets futurs de retourner travailler en Bolivie et en a exposé spécifiquement ses visées. Il a justifié sa satisfaction professionnelle en recadrant la période montréalaise comme étant une étape permettant d'acquérir de l'expérience pour ses ambitions ultérieures. Enfin, dans son ensemble, la vie pré-migratoire a été plus significative pour tous les participants.

5.7 *Coping* : les mondes possibles

L'individu joue un rôle important dans la construction de son identification et de la réalité (Berzonsky, 2003). «L'efficacité des efforts d'adaptation est contrôlée et évaluée à la lumière des buts et des valeurs de l'individu» (Dumora & Boy, 2008, p. 3). De ce fait, les objectifs et valeurs poursuivis ont ajusté le processus identitaire et lui a donné un sens précis. L'acquisition d'expérience comme cible professionnelle et la baisse des attentes dû au contexte migratoire ont permis aux participants de prévoir les obstacles, de s'ajuster, de réorienter leurs perspectives afin de s'identifier sans de trop grandes déceptions. Horacio, par exemple, est satisfait de son expérience professionnelle malgré un inconfort culturel et un sentiment de solitude puisqu'elle n'est qu'une étape intermédiaire de son parcours. Awa, a repositionné ses objectifs professionnels en favorisant une entreprise stable qu'elle aime bien, aux conditions de travail satisfaisantes, aux possibilités d'avancement. Elle recommence à zéro et perçoit plutôt les avantages à long terme. Rinaldo, lui, a perçu son insertion professionnelle comme une source importante d'apprentissage et de motivation, mais qui n'est pas isolée. Il y a l'amour, l'intégration sociale, les conditions de travail, les relations humaines, etc. C'est l'intégration à une nouvelle vie : «toutes les sphères de ta vie doivent être accomplies» pour être heureux, nous dit-il (Rinaldo, 2014).

C'est en quelque sorte ce qu'Appadurai et Semprini nomment les *mondes possibles* créés par les individus (Appadurai, 2001; Semprini, 2003). Ceux-ci négocient les représentations à activer dans la communication en tant que formes pour modéliser le réel via la créativité et l'imagination des sujets :

Le processus d'imagination est un processus d'attribution et d'organisation des significations selon des scénarios alternatifs par rapport au plan de la réalité référentielle immédiate et aux significations qui lui sont associées selon des codes institués et partagés. Pour garder une force et une cohérence, le processus d'imagination doit alors se déployer en constructions organisées, douées d'un sens et d'une attractivité pour les acteurs. Nous proposons d'appeler ces constructions *mondes possibles* (Semprini, 2003, p.156)

Ce phénomène s'apparente à une cristallisation du sens fondé sur des représentations négociées et des identifications, et ce, sous-tendu par des valeurs et des projets individuels.

«Ce monde possible négocié met en scène les individus en tant qu'acteurs sociaux dans des rôles idéaux, en même temps qu'il leur fournit un cadre significatif par rapport auquel ils peuvent structurer leurs actes symboliques» (Frame, 2008, p.213).

D'autre part, nous avons constaté que certaines caractéristiques identitaires, appelées *styles identitaires* par Berzonsky, permettent d'effectuer des ajustements cognitifs (*coping*) plus aisément dans la rencontre avec l'altérité (Berzonsky, 1989). Rappelons que le *coping* est un processus d'assimilation de l'information guidé par une structure identitaire et une forme d'accommodation (Berzonsky, 2003). En ce sens, tous les participants ont manifesté un *style informationnel*, c'est-à-dire une grande ouverture par l'acquisition de connaissances, voire la recherche de solutions aux chocs identitaires, dans une visée exploratrice et active d'une adaptation identificatoire (Amiot et al, 2008). En fait, «les individus informationnels adoptent une attitude sceptique à propos de leurs théories de soi, ils recherchent, traitent et évaluent des informations qui peuvent les conduire à réviser leurs théories de soi» (Amiot & al, 2008, p.3). Ils tendent à créer un monde cohérent de soi et évolutif selon une perspective constructiviste du monde et d'eux-mêmes (Amiot & al, 2008). Ils définissent leur identité selon des valeurs personnelles, des objectifs ou des schémas de soi. Ils ne veulent ni se conformer par des attributs sociaux, ni refuser les changements identitaires par l'évitement issu d'une conception d'un monde prédéterminé duquel les individus sont prédestinés. Bien qu'Horacio, constate un mur conceptuel culturel, il est demeuré proactif dans ses tentatives d'ajustements notamment quant à la pratique professionnelle. Il a revu ses attentes relationnelles au travail. En général, Awa, Rinaldo et Horacio ont été actifs dans le choix d'alternatives identitaires. La suspension de jugement et la patience révélées par Awa, l'ouverture à l'autre et la créativité alternative de Rinaldo par ses solutions aux difficultés sociales via le sport et le contexte hors travail, ainsi que la capacité d'adaptation réfléchie d'Horacio par son jugement et ses multiples tentatives d'ajustement face aux situations critiques, ont été des compétences et des traits identitaires idéaux pour l'identification (Kurtines & al, 1992).

Enfin, il est certain que les identifications professionnelles des migrants ont été sous-tendues par des motivations internes telles que la quête d'estime de soi au travail, la valorisation de

certaines identités ou la tentative de faire bonne impression. Cependant, des stratégies trop ambitieuses auraient risqué d'être réfutées par l'altérité si elles s'étaient avérées trop révélatrices (Gudykunst, 1995).

5.8 Motivation et compétences à l'interculturalisation

Les sujets ont démontré qu'il ne suffisait pas de s'insérer socioprofessionnellement et d'être intéressé à apprendre le métier. Ils doivent être compétents et motivés à reconnaître la complexité de l'altérité sous l'étiquette culturelle, et ils doivent être prédisposés à le faire. Awa affirma d'ailleurs qu'elle avait effectué de nombreuses recherches pour comprendre les Montréalais, la culture, le mode de vie. Elle s'était préparée et a entretenu, par la suite, ce désir d'intégration par la compréhension de la langue quelque peu différente, en prenant des notes, en apprenant le métier, mais aussi en demeurant à l'écoute des discours de ses collègues lors des pauses-dîner par exemple. Son expérience passée dans une organisation internationale lui avait permis de s'acclimater à une interculturalisation. Rinaldo, lui, répète à multiple reprises son envie d'intégration : « j'ai essayé de m'intégrer à la société; [...] il faut avoir le temps de découvrir, de rentrer dans la mentalité des gens; [...] Il faut apprendre à bien assimiler les choses; j'ai toujours le goût d'en savoir plus, d'en faire plus» (Rinaldo, 2014). En fait, Gudykunst affirme que les individus ne sont pas tous égaux devant les situations interculturelles. Les différences, l'incompréhension mutuelle et l'incertitude sont des caractéristiques qui demandent de l'intelligence interculturelle de la part des sujets, de la souplesse dans leurs représentations, de la sensibilité, de la tolérance à l'ambiguïté ainsi qu'une capacité à se mettre à la place d'autrui (Gudykunst, 1995). Ces comportements et motivations ont bel et bien été mobilisés par nos sujets ce qui leur a permis de s'identifier sans trop de contraintes, de chocs et d'amertumes. Ils ont pu s'adapter et graduellement transformer leur identification professionnelle selon leur nouvelle réalité.

En conclusion, l'identification individuelle est apparue plus imposante que nous le pensions au début de ce mémoire. Les qualités identitaires, les objectifs personnels et les motivations à l'insertion ont été les bases permettant une identification sociale plus agréable, fluide et conciliante avec le milieu professionnel. Ayant procédé à une revue exhaustive des

mécanismes identificatoires, nous pouvons maintenant nous attarder à la négociation de ces identifications sociales et individuelles.

5.9 Une négociation équilibrée

La négociation est un «rapprochement dynamique entre deux entités qui se donnent mutuellement un sens», rapporte Abdallah-Preitceille (Abdallah-Preitceille, 1985, p.11). C'est dans cette optique, que nous avons pu observer les identifications individuelles s'entrecroiser dans le long processus d'identification sociale, et ce, à travers le récit des participants. Nous pouvons donc à ce stade-ci confirmer l'amalgame identificatoire : la vie pré-migratoire influence les choix et les attentes; le milieu professionnel déteint sur les stratégies adoptées; les représentations sont entendues selon la capacité des sujets à s'adapter; le contexte peut constituer la scène d'une présentation de soi, d'une satisfaction identitaire ou même d'une motivation à poursuivre l'interculturalisation. Nous avons pris conscience qu'il y avait des facteurs, des contextes et des sphères dont il fallait tenir compte au cœur de notre modèle identificatoire afin qu'il soit réellement représentatif de cette négociation identitaire. La négociation doit tenir compte des sphères du travail, mais aussi hors travail, car elle s'avère non pas complémentaire, mais partie prenante du système identificatoire (voir App.E).

Puis, il faut intégrer les divers contextes situationnels qui influencent les identifications individuelles et sociales (voir App. E). Ils sont le décor et les piliers de la recherche d'un équilibre identitaire non plus isolé dans un cadre professionnel décontextualisé. Cet environnement de l'identification professionnelle est, dès lors, social, temporel, physique, personnalisé et motivationnel. Il nous faut donc élargir les horizons de notre modélisation et y inclure la complétude des enjeux et contextes dans lesquels elles sont mobilisées.

Plus spécifiquement, nous avons observé que l'influence de la sphère hors travail permettait de contrebalancer les identifications. Les projets futurs d'Horacio ont certes eu un impact sur ses choix et représentations, même chose pour Rinaldo qui en aspirant à un bonheur global

dans tous les champs de sa vie, a pu compenser la sphère sociale qu'il ne trouvait pas au travail. On constate ainsi que l'atteinte de l'équilibre nécessite de nombreux facteurs internes aux individus, contextualisés dans le monde professionnel et dépendamment des motivations et objectifs externes du monde du travail. Les professionnels migrants sont proactifs dans leur construction identitaire, mais doivent négocier avec certains critères personnels intrinsèques et externes dans lesquels ils s'inscrivent. Enfin, nous ne pouvons comparer le poids de l'identification sociale vis-à-vis de l'identification individuelle puisqu'elles sont saillantes selon les situations et intrinsèquement liées l'une à l'autre, voire simultanées. Le récit des participants fût un outil indispensable pour saisir la complexité du phénomène identificatoire de par le partage de signification de sens issu des discours par le choix des mots, l'ordre des évènements, la désignation de certains faits plutôt que d'autres ou de champs sémantiques portés sur les phénomènes (Berger & Luckmann, 1989). Dès lors, l'interprétation de la réalité par les participants rend compte implicitement de leurs identifications, qui dans ce cas-ci, se liait au monde professionnel et migratoire.

Enfin, ce que nous pouvons conclure de cette négociation identitaire, c'est qu'«il n'est pas facile de trouver un équilibre entre l'affirmation de soi- nécessaire pour exister en tant que sujet – et l'exercice de l'altérité- nécessaire pour exister en tant qu'être social. La négociation est la recherche d'un tel équilibre» tandis que l'interculturel est le lieu d'une interaction naturelle avec la différence dans une optique d'ouverture, de compromis et d'apprentissage (Verbunt, 2011, p.20).

CONCLUSION

Ce mémoire se voulait un exorde afin de saisir le phénomène de la construction identitaire liée à l'insertion professionnelle des jeunes migrants à Montréal puisqu'elle est invisible et pourtant au cœur même de leurs principales préoccupations. Le changement de profession et du milieu social, la rencontre de l'altérité, la perte de sens des représentations de la profession ajoutée au désir d'insertion professionnelle complexifient et désorientent les professionnels migrants. Possédant toutes les cartes pour une intégration réussie, ils vivent, malgré tout, un bouleversement des identifications qui modifie leurs choix, leur capacité d'insertion socioprofessionnelle et leur soi.

Pour ce faire, nous avons mobilisé un cadre théorique qui circonscrit les concepts de la communication interculturelle, des représentations sociales, de l'altérité et de l'identification. La communication interculturelle fut un phare théorique par lequel nous avons déconstruit le sens d'une rencontre ethnico-culturelle et nationale pour intégrer une visée plus flexible en tant que système de représentations sociales permettant la rencontre des différences. Le contact des représentations au travail confronte les consciences et peut mener à un choc identitaire. Ainsi, les individus doivent mobiliser des échanges intersubjectifs conciliants pour s'intégrer, se sentir bien. Nous avons exploré ces actes de négociation identitaire et saisi la manière dont les professionnels migrants agissent pour atteindre un équilibre et une cohérence intrinsèque. Pour pousser plus loin la réflexion, nous avons proposé d'asoir ce mémoire sur la construction de notre propre *Modèle de l'identification mixte* qui manie à la fois l'identification sociale et individuelle des professionnels migrants. Puis, nous les avons d'abord analysés séparément.

Les résultats recueillis ont été éloquentes et détaillés. Les étapes de l'identification sociale que sont la *catégorisation anticipée*, la *catégorisation*, la *compartimentation* et l'*intégration* ont soulevé l'ampleur des actions adaptatives effectuées avant, pendant et après la migration par les professionnels. Déjà, avant la migration, ils tendent à prévenir l'incertitude et l'incompréhension par un traitement *culturocentrique* des différences afin de se bâtir un

cadre de référence réconfortant qui diminuera les effets déstabilisants ultérieurs. Puis, lors des entretiens d'embauche, sujets et employeurs s'efforcent mutuellement d'amoindrir les contrastes et procèdent à des contacts intersubjectifs peu compromettants. À l'inverse, la prise en compte de l'étrangéité a favorisé l'intérêt mutuel plutôt qu'une discrimination directe, mais aussi une sensibilité aux possibles malentendus permettant une adaptation naturelle à la communication interculturelle. Le contexte superficiel de ses rencontres a aussi poussé à cette entente de courte durée.

La *catégorisation*, à l'inverse, s'ancre dans l'insertion à long terme, où la confrontation des différences désoriente les sujets qui tendent à élaborer des interprétations qui sont conformes à leurs attentes. Ce choc, les oblige à effectuer une *décentration*, à évaluer leurs propres schèmes de pensée et à se connaître à travers le regard de l'altérité. Nous avons découvert que leurs identifications étaient diversifiées et laxistes, ne les confinant guère dans des catégorisations rigides et peu consensuelles. Cette réflexivité liée au désir d'intégration et de consensus mènera les participants à s'ajuster par une négociation identitaire hybride à la fois différenciatrice et associative de l'altérité. Ils tendent alors à trouver un équilibre intersubjectif et identitaire afin de se positionner socialement et de se sentir bien.

En ce sens, la *compartimentation*, s'est avérée une étape où la connaissance et l'ouverture à l'Autre ont favorisé des stratégies d'insertion pour diminuer l'imprévisibilité telle que par la proactivité, l'acquisition de connaissances, la démonstration d'intérêt aux pratiques et aux rituels ou par la recherche de sources hors travail pour combler les besoins de rapports sociaux. Graduellement les sujets s'acclimatent au système, particularisent les identifications et les représentations. Ils s'identifient par d'autres critères comme l'âge ou les personnalités et contextualisent leur insertion via le type d'entreprise, les conditions de travail ou les équipes. On apprend alors que les contextes forgent à la fois les significations et les identifications sociales. Enfin, l'*intégration*, est la finalité complétive de l'acquisition d'un équilibre entre les multiples identités, leurs interrelations et la disparition de conflits intersubjectifs. L'identification est dorénavant cohérente et syncrétique entre le soi et l'altérité, puis entre celle pré-migratoire et post-migratoire. Les professionnels constatent leur évolution et sont sereins face à cette nouvelle identification.

Globalement, les professionnels migrants se sont dits satisfaits de leur insertion puisqu'ils y ont trouvé un travail stable, bien rémunéré et stimulant. Ils ont acquis de l'expérience et voient leur avenir à long terme. Toutefois, ils ont affirmé éprouver des difficultés avec la culture professionnelle et les dynamiques sociales. Ils s'y sont adaptés, mais demeurent nostalgiques.

Dans un deuxième temps, nous avons brossé le portrait de l'identification individuelle. Nous y avons découvert, à travers les configurations narratives des participants, qu'ils entretiennent une relation prédominante avec la vie pré-migratoire. Ainsi, ils se situent temporellement et socialement, comparent les réalités, interprètent selon leurs expériences passées et justifient leurs choix, stratégies ou raisonnements issus de leur nouveau contexte socioprofessionnel. Cette réflexivité biographique crée de la continuité dans le récit et dans leur construction identitaire. On constate aussi, l'importance des objectifs personnels, voire des *mondes possibles* créés, dans leur adaptation cognitive et les représentations attribuées. Puis, ils ont développé un style identitaire de type *informationnel*, c'est-à-dire d'ouverture aux solutions adaptatives relevant des chocs identitaires, mais aussi, une volonté de réviser les théories de soi, à se transformer pour atteindre un équilibre identitaire de par des visées exploratrices. Enfin, ils ont démontré une motivation et des compétences à l'interculturalisation de par leur souplesse aux représentations, la tolérance à l'ambiguïté et une sensibilité à l'Autre.

Somme toute, la négociation des identifications sociales et individuelles est bien présente et se veut simultanée, voire en constante interrelation. Elle se produit au cœur d'un système social, des contextes et des visées intentionnelles, saillantes selon les expériences, les personnalités et les parcours vécus. Nous avons découverts que pour les cas étudiés, la culture nationale, proche ou lointaine, ainsi que le sexe n'ont pas eu de réels impacts. Awa, Horacio et Rinaldo semblent avoir reçu un accueil similaire dont seuls les personnalités et contextes sont à l'origine des divergences. On constate, dès lors, que la communication interculturelle basée sur la rencontre des différences est davantage plausible.

D'autre part, le récit nous a permis d'avoir accès aux actes identificatoires des sujets et à leurs ressentis, ce qui précisa notre modèle et le bonifia par l'intégration des sphères hors

travail et des contextes situationnels. Nous avons confirmé toutes les étapes de l'identification sociale puis, ajouté les variables de la vie pré-migratoire ainsi que celle de la motivation et compétence à l'interculturalisation, de l'identification individuelle. À l'inverse, nous avons infirmé le facteur de la perception des valeurs et de la personnalité puisqu'il n'est pas émergé des récits ou s'est avéré intrinsèque à celui de la vie pré-migratoire des participants. On saisit que les participants ne considèrent pas ces aspects comme étant des facteurs identitaires stables, et qu'ils ont alors peu de poids sur leur identification. Nous considérons, dans le cadre de ce mémoire, que nous avons été mesure d'identifier les principales actions opératoires des sujets, de les structurer, d'en comprendre le sens et les finalités, et ce, grâce aux détails des récits et à la rigueur de notre modélisation théorique.

Notre recherche a toutefois comporté certaines limites au plan conceptuel et méthodologique puisque cette conception souple de la communication interculturelle définie comme la rencontre avec la différence, a provoqué une rupture entre notre conception et celles des personnes interrogées. En effet, les sujets concevaient l'interculturalité sur un pan ethnique et tenaient à en décrire les problématiques et les différences. À des fins méthodologiques et éthiques, il nous était impossible d'influencer les sujets en exposant notre conception des rencontres interculturelles, toutefois les présupposés véhiculés socialement modelaient implicitement leur discours, ce qui a eu pour effet une inadéquation entre notre définition et celles préconisées par la société et/ou les participants, voir une difficulté à s'éloigner des *a priori* traditionnels. Nous avons senti que l'inexplicable était traduit d'abord par un mur ethno-culturel puis, plus le temps passait, plus ils axaient leur discours sur les personnalités, les parcours et objectifs individuels, les contextes ou d'autres typologies de catégorisations.

On saisit alors des limites quant aux écarts entre la sphère théorique et pratique des concepts de l'interculturel, de la culture ou de l'identité, ce qui nous mène à nous questionner sur la relation entre les représentations des concepts des sujets et celle des chercheurs. Comment établir une adéquation entre les idées et la pratique, les théories et le terrain, entre penser et vivre l'interculturel, par exemple? Nous observons d'abord un décalage entre une visée généralisatrice des cultures qui les singularisent et l'expérience socioculturelle qui, à l'inverse, s'avère être complexe, interstitielle, humaine, voire liée à un imaginaire social

moins dogmatique que celui véhiculé par les scientifiques. Toutefois, on soulève aussi que les individus pensent parfois l'interculturel à travers des prismes prédéterminés ou stéréotypés sur la notion de culture ou des relations interculturelles lorsqu'ils ne peuvent expliquer certaines expériences. Est-il possible d'étudier l'interculturel par les imaginaires culturels des sujets, comme des réalités d'expérience en tant que mode d'interrogation, libres du monde des idées (Chaouite, 2011)? Enfin, il serait intéressant de pousser la réflexion sur les manières de concevoir et de faire la recherche en interculturel.

D'autre part, notre échantillon diversifié ne contient pas de participants ayant subi des difficultés d'insertion professionnelle ou une situation de non-emploi. Seule Awa vécut une déqualification professionnelle légère. Or, on constate un choix personnel ou une faible exclusion indirecte, plutôt qu'une contrainte claire. De ce fait, les expériences de nos trois sujets sont toutes relativement positives et peuvent se montrer peu représentatives de la majorité malgré une certaine diversité des sexes, des professions et des cultures.

Malgré tout, nous pensons que nos choix méthodologiques et théoriques étaient appropriés dans le cadre de notre recherche. L'épistémologie constructiviste sociale favorisait la prédominance des actions cognitives et relationnelles de l'identification selon un cadre spécifique et détaillé. Le récit de vie, lui, était l'outil d'accès idéal aux construits et aux ressentis, et ce, grâce à sa souplesse intersubjective. Enfin, notre méthode itérative entre la théorie et le terrain s'est avérée efficace et a permis de bonifier notre modèle.

L'identification professionnelle des migrants fût une avenue pour explorer la communication interculturelle dans une perspective issue de l'action des sujets pour s'ajuster à la rencontre avec la différence, toute typologie confondue. Nous concluons que les individus ne demeurent pas passifs, qu'ils se synchronisent à l'altérité pour poursuivre la communication, qu'ils souhaitent comprendre la différence et développer de l'empathie interpersonnelle. Ils utilisent diverses stratégies d'ajustement pour s'intégrer et conserver une belle image de soi. Puis, ils "décatégorisent" graduellement leurs propres cadres conceptuels pour se recomposer une unité synchrétique, multiple et souple. Ils changent et en sont conscients puisqu'ils désirent se situer et trouver une cohérence sociale et intrinsèque. La communication

interculturelle devient donc le lieu d'un ajustement entre les individus pour poursuivre une relation selon des finalités précises et y créer un sens, un fil continu dans leur narration biographique.

Finalement, nous espérons que la divulgation et la compréhension des phénomènes psychosociologiques de la migration et de l'insertion professionnelle permettront de mettre en lumière l'ampleur, la complexité ainsi que la place centrale des défis de l'expérience des professionnels migrants. Bien que les instances gouvernementales s'intéressent au placement et à la recherche d'emploi dans une perspective pratique, nous croyons que nous devrions collectivement ouvrir la voie à des recherches d'intégration au plan psychosocial, culturel dans son sens large, ainsi qu'à la prise en compte des efforts d'ajustement identitaire faits par les professionnels migrants qui se sentent souvent seuls et incompris malgré leur désir d'intégration. Notre modèle identificatoire de l'*identification mixte* ouvre une kyrielle d'avenues à considérer par les employeurs et les divers intervenants dédiés à l'accueil des nouveaux arrivants. Nous pourrions tous en bénéficier socialement.

APPENDICE A

MODÈLE DES QUATRE ÉTAPES DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL DE L'IDENTITÉ

TABLE 1: Four-Stage Model of Social Identity Development and Integration

<i>Stage</i>	<i>Characteristics</i>
1. Anticipatory categorization	Self-anchoring process in which self-characteristics and attributes are projected onto a novel group
2. Categorization	Highly differentiated, isolated social identities Predominance of one social identity over others All-or-none nature of social identities Little or no overlap between old and new identities
3. Compartmentalization	Multiple identification is possible Social identities are compartmentalized No conflict experienced between social identities Increased overlap between identities, but identification is highly context specific
4. Integration	Recognition and resolution of conflict between different important social identities Interrelations are established between identities by recognizing the similarities between them Creation of higher order categorizations to resolve the conflict Overlap between identities, such that total outgroups or partial ingroups become total ingroups Simultaneous identification becomes possible

D'après Amiot C.E., de la Sablonnière R., Terry D.J. et Smith J.R. (2007). Development and integration of social identities in the self: Toward a cognitive-developmental model. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 365

APPENDICE B

MODÈLE D'AMIOT & AL

Contexte de changement, antécédents du développement
et de l'intégration de l'identité, les étapes du changement et les conséquences

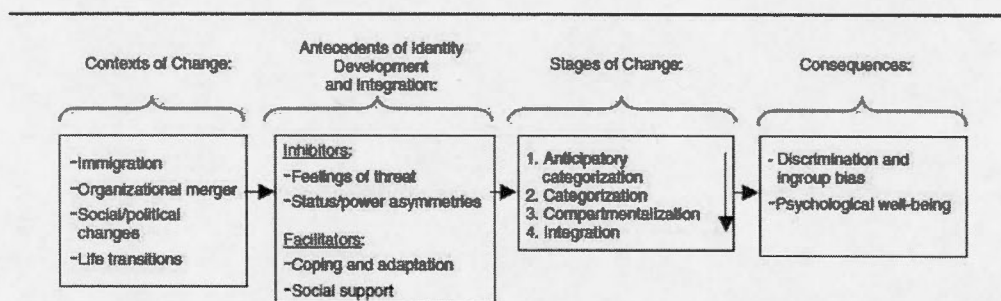


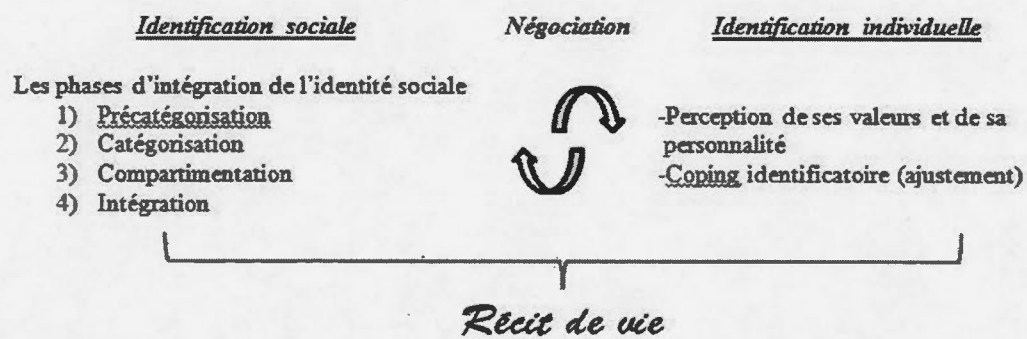
Figure 1 Overview of the model: Contexts of change, antecedents of identity development and integration, stages of change, and consequences.

D'après – Amiot C.E., de la Sablonnière R., Terry D.J. et Smith J.R. (2007). Development and integration of social identities in the self: Toward a cognitive-developmental model. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 366.

APPENDICE C

MODÈLE DE L'IDENTIFICATION MIXTE

Modèle de l'identification mixte



APPENDICE D

EXTRAIT DE CANEVAS D'ENTRETIEN SELON UNE STRUCTURE NARRATIVE

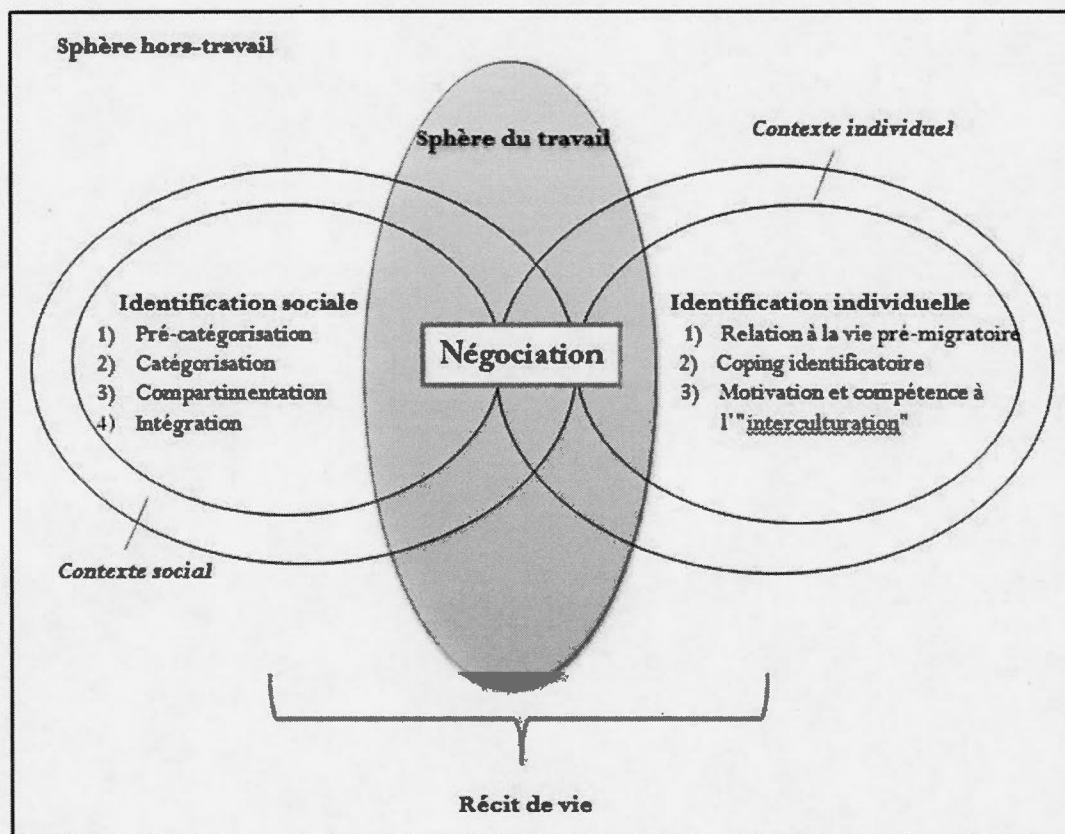
Thèmes	Questions
LES CHANGEMENTS	
L'identification professionnelle	<p>Selon vous, que signifie être un professionnel?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quelles sont les principales caractéristiques du professionnel en général?
❖ L'identité pré-migratoire	<p>Avant votre arrivée à Montréal, que signifiait, pour vous, être un < titre professionnel >?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quelles étaient les caractéristiques liées à cette profession? ▪ Quelles en étaient les valeurs ou les normes? ▪ Quelles étaient les aptitudes et compétences nécessaires? ▪ À l'inverse, comment décririez-vous les désavantages liés à la profession dans votre pays d'origine ? ▪ Étiez-vous fier de faire ce métier ? ▪ Comment décririez-vous la reconnaissance sociale y étant associée?
❖ L'identité post-migratoire	<p>Quelles étaient vos attentes ou vos impressions sur la pratique du métier de < titre professionnel > au sein du milieu de travail québécois?</p> <p>Maintenant que vous habitez Montréal, que signifie, selon vous, être un < titre professionnel > ?</p> <p><i>Pour ceux en situation de non-emploi :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Malgré le fait vous n'avez pas toujours pas d'emploi, quelles sont, selon vous, les principales caractéristiques du milieu professionnel montréalais? ▪ D'après vous, quelles sont les différences marquées avec le milieu professionnel avant la migration? ▪ Possédez-vous toujours l'envie de pratiquer votre métier? ▪ Quelle importance accordez-vous au travail à ce stade-ci

<p>❖ La reconnaissance et le statut social</p>	<p>de votre vie?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En quoi cette expérience peut-elle être positive pour votre situation professionnelle? <p><i>Pour ceux en situation d'emploi :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Au moment de pénétrer le marché de l'emploi quelles sont les caractéristiques du milieu professionnel qui vous ont le plus marquées ? ▪ Pouvez-vous nous donner des exemples dans lesquels vous avez senti un écart significatif? ▪ Comment compareriez-vous la pratique professionnelle d'ici avec celle de votre pays d'origine? ▪ Quel est votre sentiment par rapport à ces changements ? ▪ Quelles sont les similitudes? ▪ Aujourd'hui, êtes-vous fier de pratiquer votre métier ? <p>Comment décririez-vous les changements liés à votre statut social comparativement à celui établi dans votre pays d'origine ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Est-ce une profession reconnue par votre entourage ? ▪ Comment décririez-vous, par exemple, votre niveau de vie? ▪ Quel est votre réseau social ? ▪ Comment vivez-vous ces changements ? <p>Diriez-vous que vous êtes devenu un < titre professionnel > tel qu'entendu au Québec?</p>
<p>LES ACTIONS</p>	<p>En général, quelle est votre réaction/attitude face à ces changements professionnels?</p> <p><i>Pour ceux en situation de non-emploi :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avez-vous du vous adapter? Si oui, par quels moyens? ▪ Avez-vous du changement de vision ou de comportement ? ▪ Quelles sont vos forces professionnelles acquises dans vos expériences de travail précédentes qui vous sont le plus utiles? ▪ Quelles sont, selon vous, les qualités ou traits de personnalité qui vous permettent d'affronter cet obstacle? <p><i>Pour ceux, en situation d'emploi</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avez-vous du vous adapter ? Si oui, de quelles façons ? ▪ Quelles sont les caractéristiques de la pratique professionnelle que vous avez adoptez facilement et

<p>❖ Évolution</p>	<p>celles avec lesquelles vous vous sentez le plus mal à l'aise?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quelles sont les éléments de votre parcours professionnel antérieur que vous avez conservés? ▪ En général, pensez-vous avoir changé de comportement au travail ? ▪ Est-il déjà arrivé d'avoir agi à l'encontre de vos valeurs afin de répondre aux exigences du travail? ▪ Avez-vous modifié votre vision de cette profession? ▪ Quelles ont été, selon vous, vos qualités ou traits de personnalité qui vous ont permis d'affronter changements? ▪ Globalement, avez-vous l'impression d'avoir changé?
--------------------	---

APPENDICE E

MODÈLE DE L'IDENTIFICATION MIXTE



BIBLIOGRAPHIE

- Abdallah-Preitceille, M. 1996. *Éducation et communication interculturelle*, Paris : PUF
- Adallah-Preitceille, M. 2006. *Les métamorphoses de l'identité*. Paris: Anthropos
- Abou, S. 2006. *L'intégration des populations immigrées*. Revue européenne des sciences sociales, Paris, p.79-91.
- Abou, S. 1988. *L'insertion des immigrés, une approche conceptuelle*, In P.J Simon et I. Simon-Barouh, *Les étrangers dans la ville : regard des sciences sociales*. L'Harmattan. Paris.
- Abravanel, H. 1988. *La culture organisationnelle : Aspects théoriques, pratiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Abric, J.C. 1989. *L'étude expérimentale des représentations sociales*, dans Jodelet Ed. *Les représentations sociales de la réalité*. Paris, Puf, p.187-203
- Allaire, Y., M. Firsirotu. 1988. *Révolution culturelle dans les grandes organisations : La gestion des stratégies radicales*. Voir Abravanel, H. (dir. publ). Montréal. Édition Gaëtan Morin.
- Amin, A. 2013. *Stratégies identitaires et stratégies d'acculturation : deux modèles complémentaires*. Revue Internationale de la Recherche Interculturelle. 2 (2), 103-116.
- Amiot, C. E., De la Sablonnière, R., Terry, D. J., & Smith, J. R. 2007. *Integration of social identities in the self: Toward a cognitive-developmental model*. *Personality and Social Psychology Review*, 11(4), 364-388.
- Arcand, S., Lenoir, A., & Helly, D. 2009. *Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux: le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke*. *Canadian Journal of Sociology*, 34(2), 373-402.
- Autin, F. 2010. *La théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner*. Consulté le 3/9.
- Barth, F. Les groupes ethniques et leurs frontières. In *Théories de l'ethnicité*. Sous la dir. de Poutignat, P & Streiff-Fenart, J. Paris : PUF, pages 203 à 249.
- Bayart, J-F. 1996. *L'illusion identitaire* – Paris : Fayard,
- Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D. 2000. *Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective*. *Teaching and teacher education*, 16(7), 749-764.

Belabdi, M. 2010. *Communication interculturelle et processus d'intégration des nouveaux immigrants marocains au Québec*, Thèse. Montréal (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal, Doctorat en communication. 325 p.

Berger, P. L., T. Luckmann, 1996. *La construction sociale de la réalité*. Paris : Armand Colin.

Bertaux, D. 1997. *Les récits de vie*. Paris: Nathan.

Berzonsky, M. D. 2003. *Identity style and well-being: Does commitment matter?* An International Journal of Theory and Research, 3(2), 131-142.

Blanchet, P. 2010. *Regards critiques sur la notion d'interculturalité: pour une didactique de la pluralité linguistique et culturelle*. Paris : l'Harmattan.

Blommaert, J. 1991. *How much Culture is there in Intercultural Communication ?* in Blommaert, J & Verschueren, J (éds.), pages 13 à 30

Blumer, H. 1969. *Symbolic Interactionism: Perspective and Method* – Berkley, Calif. : University of California Press,

Bonneville, L., Grosjean, S., & Lagacé, M. 2007. *Introduction aux méthodes de recherche en communication*. G. Morin.

Bouchard, B. 2012. *L'interculturalisme*, Un point de vue québécois. Éditions Boréal.

Bourque, R. & Tavlian, N. 2010. *Communication interculturelle*, Recueil de textes PPL3040, Université de Montréal.

Bourque, R. 2008. *Les mécanismes d'inclusion des immigrants et des réfugiés*. In Intervention interculturelle. 2ème édition. Éditions de la Chenelière. Montréal

Bouthat, C. 1993. *Guide de présentation des mémoires et des thèses*. Montréal: Université du Québec à Montréal. Décanat des études avancées et de la recherche.

Boutin, G. 1997. *L'entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Brubaker, R. 2001. *Au-delà de l'«identité»*. Actes de la recherche en sciences sociales, (4), 66-85.

Burric, D. 2010. *Une épistémologie du récit de vie*. Recherches Qualitatives, (8), 7-36

Camilleri, C., Kastersztajn, J., Lipiansky, E. M., Malewska- Peyre, H., Taboada- Leonetti, I., & Vasquez, A. 2002. *Stratégies identitaires*. Psychologie d'aujourd'hui.

Cardu, H. 2008. *Construction identitaire professionnelle et interaction en contexte de transition culturelle: l'étude d'un cas*. Connexions, (1), 171-180.

Cardu, H & Y. Bouchamma. 2000. *Identité et insertion socioprofessionnelle, un outil de counselling interculturel auprès de femmes immigrantes*. Québec: Les actes du CON AT.

Cardu, H. & M. Sanschagrin. 2002. *Les femmes et la migration: les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec*. Recherches féministes, vol. 15, no 2, p.S7-122.

Centre de santé et des services sociaux de la Montagne. 2007. *L'adaptation reliée à la gestion de la diversité dans le secteur de la santé et des services sociaux de la région de Montréal. Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*. Montréal.

Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM). 2011. *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*. Montréal, 19p.

Chaouite, A. 2005. *Groupes d'appartenance et affiliation*. Les recherches du Grape, 191-196.

Chaouite, A. 2011. *Imaginaire interculturel: dérivations et dérives*. Paris : Editions L'Harmattan.

Chapoulie, J. M. 1973. *Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels*. Revue française de sociologie, 86-114.

Chicha, M. T. 2010. *Les immigrées universitaires et le marché du travail: discrimination systémique et intersectionnalité*. In Presentation at the 12th Métropolis Congress, March (Vol. 19).

Chicha, M. T. 2012. *Discrimination systémique et intersectionnalité: la déqualification des immigrantes à Montréal*. Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit, 24(1), 82-113.

Chicha, M. T., & Charest, E. A. 2008. *L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal: politiques et enjeux*. Vol.14, n2, mars. IRPP

CIQ, Conseil interprofessionnel du Québec. 2006. *Principes en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec*, Montréal. Gouvernement du Québec.

Clanet, C. 1993. *L'interculturel: introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences humaines*. Paris : Presses universitaires du Mirail.

- Cohen-Emerique, M. 2011. *L'interculturel dans les interactions des professionnels avec les usagers migrants*. Alterstice, 1(1), 9-18.
- Condon J. C. et Youssef Y. 1975. *An introduction to intercultural Communication*. New York, Macmilan.
- Cooper, K & M. R Olson. 1996. The multiple "I'S" of teacher identity. In M. Kompf, W.R. Bond, D. Dworet, R.T. Boak (dir), *Changing research and practice: Teacher + professionalism, identities and knowledge*. London, Farnen Press, p.78-79
- De Gaulejac, V. 1987. *La névrose de classe : trajectoire sociale et conflits d'identité*. Paris: Hommes et Groupes.
- De Gaulejac, V. & Legrand, M. 2008. *Intervenir par le récit de vie : entre histoire collective et histoire individuelle*. Ramonville Saint-Agne, Érès.
- De Gaulejac, V. & I. Taboada Léonetti. 1994. *La lutte des places*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Dejours, C. 1998. *Travailler n'est pas déroger*. Travailler, no.1, p. 5-12
- _____. 2008. *Les dissidences du corps*. Payot, Paris.
- Delory-Momberger, C. 2004. *Biographie, socialisation, formation. Comment les individus deviennent-ils des individus?* L'Orientation scolaire et professionnelle, (33/4), p.551-570.
- Demorgon, J. 2005. *Critique de l'interculturel: l'horizon de la sociologie*. Paris : Economica.
- De Ryckel, C., & Develigne, F. 2010. *La construction de l'identité par le récit*. Psychothérapies, 30(4), p. 229-240.
- Descartes (R.). 1966. *Discours de la méthode*. 1637, Paris, Garnier-Flammarion.
- Deslauriers, J. P., & Kérisit, M. 1997. *Le devis de recherche qualitative*. La recherche qualitative: Enjeux épistémologiques et méthodologiques, 85-111.
- Desmarais, D. 2009. *L'approche biographique. Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 360-389.
- Dorais, L. J. 2004. *La construction de l'identité*. Québec: Les Presses de l'Université Laval
- Druckman, D & al. 2007. *Négociation et identité : implications pour la théorie de la négociation*, Négociations 2/2007 (n° 8), p. 91-102
- Dubar, C. 2000 *La socialisation*. Paris: Armand Colin.

_____. 2001. *La construction sociale de l'insertion professionnelle*. Éducation et sociétés, n7/2001/01. CNRS. Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines, France.

_____. 2010. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Dumora, B., & Boy, T. 2008. *Les perspectives constructivistes et constructionnistes de l'identité (1^a partie): constructivisme et constructionnisme, fondements théoriques*. Orientation scolaire et professionnelle, 37(3), 347-363.

_____. 2008. *Les perspectives constructivistes et constructionnistes de l'identité (2e partie): modèles constructivistes et constructionnistes, psychologie du conseil*. Orientation scolaire et professionnelle, 37(3), 365-386.

Dumora, B., Aisenson, D., Aisenson, G., Cohen-Scali, V., & Pouyaud, J. 2008. *Les perspectives contextuelles de l'identité*. Paris : Orienta.

Durand, A. 2013. *Luigi Pirandello, six personnages en quêtes d'auteur*. Le comptoir littéraire, Récupéré de : <http://www.comptoirliteraire.com/p.html>

Edmond, M., & D. Picard. 2008. *Relations et communications interpersonnelles en adaptation scolaire et professionnelle*, 37(3), 387-411.

Filion, E. 2006. *Y'ont inventé un nouveau monde*. Bibliothèque virtuelle du Canada.

Fouron, F. 2010. *La population immigrante dans la Ville de Montréal*. Division des affaires économiques et institutionnelles. Récupéré de : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/mtl_stats_fr/media/documents/PORTRAIT%20DE%20LA%20POPULATION%20IMMIGRANTE%20%C0%20MONTR%C9AL.PDF

Frame, A. 2008. *Repenser l'interculturel en communication : performance culturelle et construction des identités au sein d'une association européenne*. Université de Boulogne.

Gauthier, B. 2003. *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données*. Paris. Puq.

Gérin-Lajoie, D. 2006. *La contribution de l'école au processus de construction identitaire des élèves dans une société pluraliste*. Association canadienne d'éducation de langue française. Montréal

Giust-Desprairies, F. 2002. *Approche psychosociale clinique de l'identité*. Recherche et formation, (41), 49-63.

Goffman, E. 1974. *Les rites d'interaction*. Paris, Éditions de Minuit, p. 7-42

Gohard-Radenkovic, A. 1999. *Communiquer en langue étrangère: de compétences culturelles vers des compétences linguistiques*. Berne : Peter Lang.

Gohier, C., Anadón, M., Bouchard, Y., Charbonneau, B. & Chevrier, J. 2001. *La construction identitaire de l'enseignant sur le plan professionnel: un processus dynamique et interactif*. Revue des sciences de l'éducation, 27(1), 3-32.

Grondin, J. 2003. Pourquoi Heidegger met-il en question l'ontologie du sujet afin de lui substituer une ontologie du "Dasein"? In *La filosofía como pasión: homenaje a Jorge Rivera Cruchaga en su 75 cumpleaños*. Trotta. p. 191-197.

Gudykunst, W. 1995. *Anxiety / Uncertainty Management (AUM) Theory*, in Wiseman, R (éd.), pages 8 à 58

Gudykunst, W & Kim, Y. 1992. *Communicating With Strangers: An Approach to intercultural communication*, New York : McGraw Hill

Habermas, J., & Rochlitz, R. 1987. *Introduction au constructivisme social*, Logique des sciences sociales et autres essais. Puf.

Hadj-Moussa, R. 2000. Indétermination, appartenance et identification. Penser l'identité. In *Produire la culture, produire l'identité*, Sous la dire. D'André Fortin. Québec : Presses de l'Université Laval. p. 219-243.

Hall, S. 2007. *Identités et Cultures*. Politiques des cultural studies, Paris, Éd. Amsterdam.

Hofstede, G. 1991. *Vivre dans un monde multiculturel: comprendre nos programmations mentales*. Paris: Les Éditions d'Organisation.

Hogg M, Terry D & White, K. 1995. *A Tale of Two Theories: a Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory*. Social Psychology Quarterly vol.58 n°4, pages 255 à 269

Hohl, J., & Normand, M. 1996. *Construction et stratégies identitaires des enfants et des adolescents en contexte migratoire: le rôle des intervenants scolaires*. Revue française de pédagogie, p.39-52.

Houle, G. 1997. *La sociologie comme science du vivant: l'approche biographique*. La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques.

Hsab, G & G. Stoiciu, Communication internationale et communication interculturelle : des champs croisés, des frontières ambulantes, In *Communication internationale et communication interculturelle : regards épistémologiques et espaces de pratique*, sous la dir. de Christian Agbobli & Gaby Hsab, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS). 2012. *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Montréal.

Information sur le marché du travail-Emploi-Québec (IMT). 2012. *Le marché du travail au Québec, perspectives à long terme 2012-2021*. 44p.

Ivanciu, N. 2008. *L'interculturel et les pièges des interactions en milieu professionnel. Interculturalité et intercommunication*, Signes, Discours et Sociétés. Récupéré de: <http://www.revue-signes.info/document.php?id=248>. ISSN 1308-8378

Jodelet, D. 1989. *Les représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.

_____. 1991. *L'idéologie dans l'étude des représentations sociales*. Idéologies et représentations sociales, 15-33.

_____. 2005. *Formes et figures de l'altérité. L'autre*. Regards psychosociaux. Grenoble: PUG.

_____. 1984. *Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie*. In : Moscovici. (S) ; Psychologie sociale. Paris, PUF, p. 357-378

Kim, Y. Y. 2006. *Communication patterns of foreign immigrants in the process of acculturation*. Human Communication Research, 4 (1), p.66-77.

Kant, E. 1781. *Critique de la raison pure*, trad. A. Trémesaygues et B. Pacaud, Paris : PUF.

Kaufmann, J-C. 2004. *L'invention de soi*. Paris : Armand Colin

Kerbrat-Orecchioni, C. 1994. *Les interactions verbales* (tome III) – Paris : Armand Colin,

Ladmiral, J. R. & Lipiansky, E.M. 1989. *La communication interculturelle*, Armand Colin, Paris

Lahire, B. 2001. *L'homme pluriel : Les ressorts de l'action* – Paris : Armand Colin / Nathan

Langer, E. 1989. *Mindfulness*, Cambridge: Addison-Wesley Pub.

LeGal, 2010, La dialogicité de la culture : élargissement du paradigme interculturel et transposition pédagogique, In *Regards critiques sur la notion d'interculturalité : pour une didactique de la pluralité linguistique et culturelle*, sous la dire. De Blanchet et Coste, Paris : l'Harmattan, p.59-72

Legault, G., & Rachédi, L. 2000. *L'intervention interculturelle*: G. Morin Boucherville

Legault, G. & J. Fronteau. 2008. *Les mécanismes d'inclusion des immigrants et des réfugiés*. In *Intervention interculturelle*. 2^{ème} édition. Montréal : Éditions de la Chenelière.

- Legrand, M. 1993. *L'approche biographique*. Théorie, clinique. Paris : Éditions Presses Internationales.
- Le Moigne, J-L. 2001. *Le Constructivisme, Tome 1: Les Enracinements*. Paris, L'Harmattan.
- Licata, L. 2007. *La théorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation: le Soi, le groupe et le changement social*. Revue électronique de psychologie sociale, 1, 19-33.
- Lipiansky, E. M. 1992. *Identité et communication: l'expérience groupale*. Presses universitaires de France.
- Luque, F. M. 2002. *Entre l'identité et l'identification: un problème complexe de la recherche sociologique dans le domaine de l'interculturalité*. Sociétés, (2), 59-70.
- Maalouf, A. 1998. *Les identités meurtrières*. Paris: Grasset.
- MacAndrew, M. 2007. *Pour un débat inclusif sur l'accommodement raisonnable*. In Revue Éthique publique. Montréal.
- Manço, A. A. 2002. *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration: perspectives théoriques et pratiques*. paris : L'Harmattan.
- Marc, E. et D. Picard. 2008. *Relations et communications interpersonnelles*. Paris. Dunod
- Martin, J. N., & T. K. Nakayama. 2010. Intercultural communication and dialectics revisited. In *The handbook of critical intercultural communication*, sous la dir. De Nakayama & Halualani, R. T. John Wiley & Sons. p.59-83.
- Martouzet, D., Bailleul, H., & Feildel, B. 2010. *La carte: fonctionnalité transitionnelle et dépassement du récit de vie*. Natures Sciences Sociétés, 18(2), 158-170.
- Mattelart, A., & Neveu, E. 2008. *Introduction aux Cultural Studies*, Paris : la Découverte,
- McCall, G. J., & Simmons, J. L. 1966. *Identities and interactions*. New York, NY, US: Free Press. 278 p.
- McCall, G & J. Simmons. 1978. *Identities and Interactions: An Examination of Human Associations in Everyday Life* – New York : Free Press.
- Mead, G. H. 1963. *L'esprit, le soi et la société*. Paris : Puf.
- Meyor, C. 2011. *L'entreprise phénoménologique: des vrais et faux problèmes...* Les actes, 4. Recherches qualitatives, Hors série, numéro 10, p. 4-16.

Michelat, G. 1975. Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie. *Revue française de sociologie*, p. 229-247.

Minh-Ha, T. 1997. *Not you/Like you: Postcolonial Women and the interlocking questions of identity and difference*, dans A. McClintock et al. (dir.), *dangerous liaisons. Gender, nation and postcolonial perspectives*, Minneapolis, University of Minnesota Press, p. 415-419

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles et (MICC). 2012. Fiche synthèse sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle au Québec, Montréal.

_____. 1991. L'intégration des immigrants et des Québécois des communautés culturelles : Document de réflexion et d'orientation. Montréal.

Mongeau, P. 2008. *Réaliser son mémoire ou sa thèse Côté jeans & côté tenue de soirée*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Morin, E., & Gagné, C. 2006. *Donner un sens au travail*. Communication à Comité sur la Santé Psychologique au Travail.

Moscovici, S. 1961. *La psychanalyse, son image et son public: étude sur la représentation sociale de la psychanalyse*. Presses universitaires de France.

Mucchielli, A. 1991. *Les méthodes qualitatives*. Paris: Presses Universitaires de France.

_____. 1996. *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.

_____. 2002. *L'identité*. Paris: PUf

_____. 2004. *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*. Paris: Armand Colin. 303 p.

_____. 2005. *Le développement des méthodes qualitatives et l'approche constructiviste des phénomènes humains*. Recherche qualitative et production de savoirs. Recherches qualitatives, Hors série, (1), p.7-40.

_____. 2006. *Etude des communications : nouvelles approches* – Paris : Armand Colin.

Mukamurera, J., Lacourse, F., & Couturier, Y. 2006. *Des avancées en analyse qualitative: pour une transparence et une systématisation des pratiques*. Recherches qualitatives, 26(1), 110-138.

Mutelesi, E. M. .1998. *Subjectivité comme auto-organisation. Une étude du constructivisme radical au départ de Husserl*. Louvain-la-Neuve, Institut Supérieur de Philosophie, Université Catholique de Louvain.

Nebe, T. M. 2003. *Le rôle de l'altérité dans les processus de re-présentation et identification sociale*, In Journal international des représentations sociales, vol.1 / no.1 / September 2003. Récupéré de : <http://www.unites.uqam.ca/geirso/frameset/publications>

Ollivier, B. 2007. *Identité et identification: sens, mots et techniques*. Paris. Hermes science publications.

Ouellet, P. 2003. *Le soi et l'autre: l'énonciation de l'identité dans les contextes interculturels*. Sous la direction de Pierre Ouellet, Québec : Les Presses de l'Université Laval,

Organisation internationale du travail (OIT). 2010. *La migration internationale de main-d'oeuvre: une approche fondée sur les droits*. Résumé exécutif. Département de la communication et de l'information publique, Bureau international du Travail. Genève. 4p.

Osty, F. 2008. *L'identité au travail à l'épreuve de la crise*. La question identitaire dans le travail et la formation, Paris : L'Harmattan, 69-81.

Paillé, P. 2006. *La méthodologie qualitative: postures de recherche et travail de terrain*. Paris : Colin.

Paillé, P. et A. Mucchielli. 2003. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin

Pelletier, V. 2010. *Construction identitaire de six filles d'immigrants maghrébins au Québec*. mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal.

Pendery, Macrae. L.C & Hewstone M. 2000. Réflexions sur autrui : une approche Sociocognitive. In *Psychologie sociale des relations à autrui* sous la dir. de Moscovici, Paris : Nathan Université, p.181 à 207

Peneff, J. 1994. *Les grandes tendances de l'usage des biographies dans la sociologie française*. In : Politix. Vol.7, n. 27. p.25-31

Piché, V. 2002. *L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le hé du travail à Montréal: une approche longitudinale*. Population, 57(1), p.63-89.

Pirandello, L. 2010. *Sei personaggi in cerca d'autore*. Roma. Grandi tascabili economici newton teatro.

Pirandello, M. Arnaud & A. Bouissy. 1996. *Six personnages en quête d'auteur*, Paris. Gallimard.

- Potvin, M., & Tremblay, M. 2008. *Crise des accommodements raisonnables: une fiction médiatique?* Éditions Athena.
- Poupart, J., J-P. Deslauriers, L-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A.P. Pires. 1997. *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal: Gaëtan Morin.
- Pourtois, J-P., H. Desmet. 1997. *Épistémologie et instrumentation en sciences humaines* 2e éd. Sprimont: Mardaga.
- Rachédi, L. 2008. *Les mécanismes d'inclusion des immigrants et des réfugiés. In Intervention interculturelle*. 2ème édition. Éditions de la Chenelière. Montréal
- Radtchenko-Draillard, S. 2012. *La spécificité de la négociation internationale, Les cahiers psychologie politique*. Numéro 21. Repéré : <http://odel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=2231>
- Renaud, J., Piché, V., & Godin, J. F. 2003. *L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec*. Sociologie et sociétés, 35(1), 165-184.
- Ricoeur, P. 1985. *Temps et récit, Le temps raconté*. Paris : Seuil.
- _____. 1990. *Soi-même comme un autre*. Vol. 273. Paris: Seuil.
- Sainsaulieu, R. 1977. *L'identité au travail*. Presses de la fondation nationale des sciences politiques. Paris.
- Sadiq, K.D. 2005. *Race, ethnicité et immigration en milieu de travail: Expériences des personnes appartenant à une minorité visible et initiatives en matière de diversité en milieu de travail*. Thèmes canadiens, printemps, p. 104-110.
- Sanséau, P. Y. 2005. *Les récits de vie comme stratégie d'accès au réel en sciences de gestion: pertinence, positionnement et perspectives d'analyse*. Recherches qualitatives, 25(2), 33-57.
- Savoie-Zajc, L. 2003. *L'entrevue semi-dirigée*. Revue Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données, Sainte-Foy : Les Presses de l'Université du Québec. 293-316.
- Semprini, A. 2003. *La société de flux. Formes du sens et identité dans les sociétés contemporaines*. Paris : L'Harmattan.
- Simard, L. 1981. *Cross-cultural Interaction : Potential Invisible Barriers*, Journal of Social Psychology n°113, pages 171 à 192

Simmel, G. 1979. *Digression sur l'étranger*, In Y. Grafmeyer & I. Joseph, L'École de Chicago, éd. du Champ urbain. Paris. p. 53-77

Smith, P & Bond, M. 1998. *Social Psychology across Cultures*, Harlow: Prentice Hall Europe

Stoiciu, G. 2008. *L'émergence du domaine d'étude de la communication interculturelle*. Paris : Hermès.

_____. 2011. La communication interculturelle comme champ d'études : histoire, carte et territoire. Dans *communication internationale et communication interculturelle : regards épistémologiques et espaces de pratique*, sous la dir. de C. Agbobli et G. Hsab, Montréal, Les presse de l'université du Québec.

Tajfel, H. 1972. *La catégorisation sociale. Introduction à la psychologie sociale*, 1, Paris, Larousse. p.272-302.

Tap, P. 1999. *Marquer sa différence*. In J. Ruano-Borbalan, & C. Halpern (Eds.), in *Identités* (pp. 65-69). Auxerre: Éd. Sciences humaines.

Thomasset, A. 1996. *Paul Ricœur, une poétique de la morale: aux fondements d'une éthique, herméneutique et narrative dans une perspective chrétienne*. Vol. 124. Leuven University Press.

Turner, J. 1982. Towards a Cognitive Redefinition of the Social Group. In *Instrumentality, Identity and Social Comparisons* sous la dir. de Tajfel, H (éd.), p. 15 à 36

Ville de Montréal. 2011. *Montréal : Ville interculturelle, Présentation générale des actions de la Ville de Montréal en relations interculturelles*. Montréal.

Vinsonneau, G. 2002. *L'identité culturelle*. Paris : Armand Colin.

Verbunt, G. 2011. *Penser et vivre l'interculturel*. Paris : Chronique sociale.

Watz Laaroussi, M. 2009. *Mobilité, réseaux et résilience*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec

Winkin, Y. 2013. *Interactionnisme symbolique*. In *Encyclopædia Universalis*.

Wolton, D. 1993. *La dernière utopie. Naissance de l'Europe démocratique*. Paris : Flammarion.